

BILAN
D'ACTIVITÉ
2020





Sommaire

- P. 3 **É**dito
- P. 4 **U**n conseil d'administration composé d'élus issus d'une liste commune
- P. 6 **C**rise sanitaire : un partage d'expertise renforcé pour aider les collectivités
- P. 8 **A**ccompagnement des politiques RH
- P. 14 **M**ise à disposition de ressources et d'experts RH
- P. 26 **S**ecrétariat des organismes consultatifs et promotion du dialogue social
- P. 31 **O**rganisation des concours et des examens professionnels
- P. 32 **A**ccompagnement des agents territoriaux et des futurs collaborateurs
- P. 33 **D**éveloppement durable
- P. 35 **U**ne stratégie financière tournée vers les affiliés



Le président,
Jacques Alain Bénisti,
maire de Villiers-sur-Marne,
député honoraire

LE CHANGEMENT DANS LA CONTINUITÉ

Ce document retrace de manière synthétique les principaux événements de 2020 mis en œuvre par le CIG petite couronne à destination de ses affiliés.

Bien évidemment, ce qui vient immédiatement à l'esprit lorsqu'on évoque 2020, c'est la crise sanitaire mondiale et ses conséquences dramatiques. Bien heureusement, les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne se sont mobilisés et se sont adaptés pour continuer à assurer un service public de qualité dans un contexte dégradé. Le CIG, quant à lui, s'est fait un devoir de les accompagner tout au long de l'année, y compris pendant le premier confinement, que ce soit à distance ou sur le terrain.

Ce soutien s'est aussi manifesté financièrement puisque notre établissement a poursuivi sa politique de baisse progressive du taux de cotisation, allégeant ainsi les budgets des collectivités sur le volet fonctionnement.

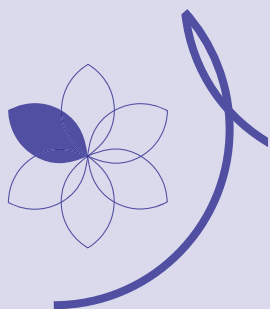
L'année 2020 a également été marquée par les élections municipales qui ont remodelé le paysage politique de la petite couronne et par voie de conséquence le renouvellement du conseil d'administration du CIG intervenu à l'automne, et dont la première séance s'est tenue le 3 novembre 2020.

S'agissant de ce renouvellement, qui a vu ma réélection pour un quatrième mandat, je note une hausse remarquable de la participation, ce qui est significatif de la volonté des élus de la petite couronne d'apporter au CIG la légitimité nécessaire pour agir au quotidien, au plus près de leurs besoins en matière de ressources humaines.

Je profite de cet éditorial pour remercier encore une fois tous les élus de la précédente mandature pour l'excellent travail accompli.

Pour terminer, je soulignerais la poursuite, en 2020, dans un contexte pourtant bouleversé par la crise sanitaire, de la qualité du dialogue social. Nous avons notamment associé les partenaires sociaux de la petite couronne dans la définition des lignes directrices de gestion promotion interne et avons réussi à tenir plusieurs réunions avec eux tout au long de l'année.

Bien fidèlement à vous.



Un nouveau conseil d'administration composé d'élus issus d'une liste commune

Le second tour des élections municipales ayant eu lieu le 28 juin 2020, les élections visant à désigner les membres du conseil d'administration du CIG petite couronne pour la nouvelle mandature 2020-2026 ont été organisées à l'automne 2020. Il comprend des représentants des communes, des établissements publics et un représentant de chaque département de la petite couronne. Il élit un bureau et un président. Le président du CIG, Jacques Alain BÉNISTI, maire de Villiers-sur-Marne, député honoraire, a été réélu le 3 novembre 2020.

26 des 29 sièges ont été pourvus lors du scrutin relatif au renouvellement du conseil d'administration du CIG : 24 pour les représentants des communes et 2 pour ceux des établissements publics locaux. Les 3 sièges du collège des représentants des départements de la petite couronne seront quant eux pourvus après les élections départementales de 2021.

La clôture du scrutin et la proclamation de ses résultats ont eu lieu le 15 octobre. Une hausse importante de la participation a été enregistrée. Le taux de vote des maires s'est élevé à 73,17 % (contre 63,33 % en 2014) et celui des présidents des établissements publics locaux à 61,27 % (contre 53,54 % en 2014). Ces chiffres consacrent la volonté des élus de la petite couronne d'apporter au CIG la légitimité nécessaire pour agir au quotidien au plus près de leurs besoins en matière de ressources humaines. Ils valident également le travail d'information réalisé par le centre de gestion pour les encourager à participer au scrutin et à la gouvernance du CIG.

Lors de son discours d'investiture, le président du CIG, Jacques Alain Bénisti, a souligné qu'il allait, au cours de ce quatrième mandat, poursuivre avec les élus du conseil d'administration « la politique de modernisation du Centre afin d'améliorer encore la pertinence et la diligence avec lesquelles nous répondons aux attentes et besoins des collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne. Ceci se fera bien sûr en optimisant l'efficacité de nos interventions avec le souci constant d'une parfaite maîtrise budgétaire. »

Il a réaffirmé toute sa considération et ses remerciements pour le travail des élus de la mandature précédente, tout en saluant également l'engagement des quinze nouveaux membres du conseil d'administration. « En accompagnant les collectivités et établissements publics et les personnes en recherche d'emploi, de mobilité et les candidats aux concours et examens professionnels, a-t-il conclu, le CIG contribue indirectement à assurer pour nos concitoyens vivant en petite couronne un service public de qualité. »



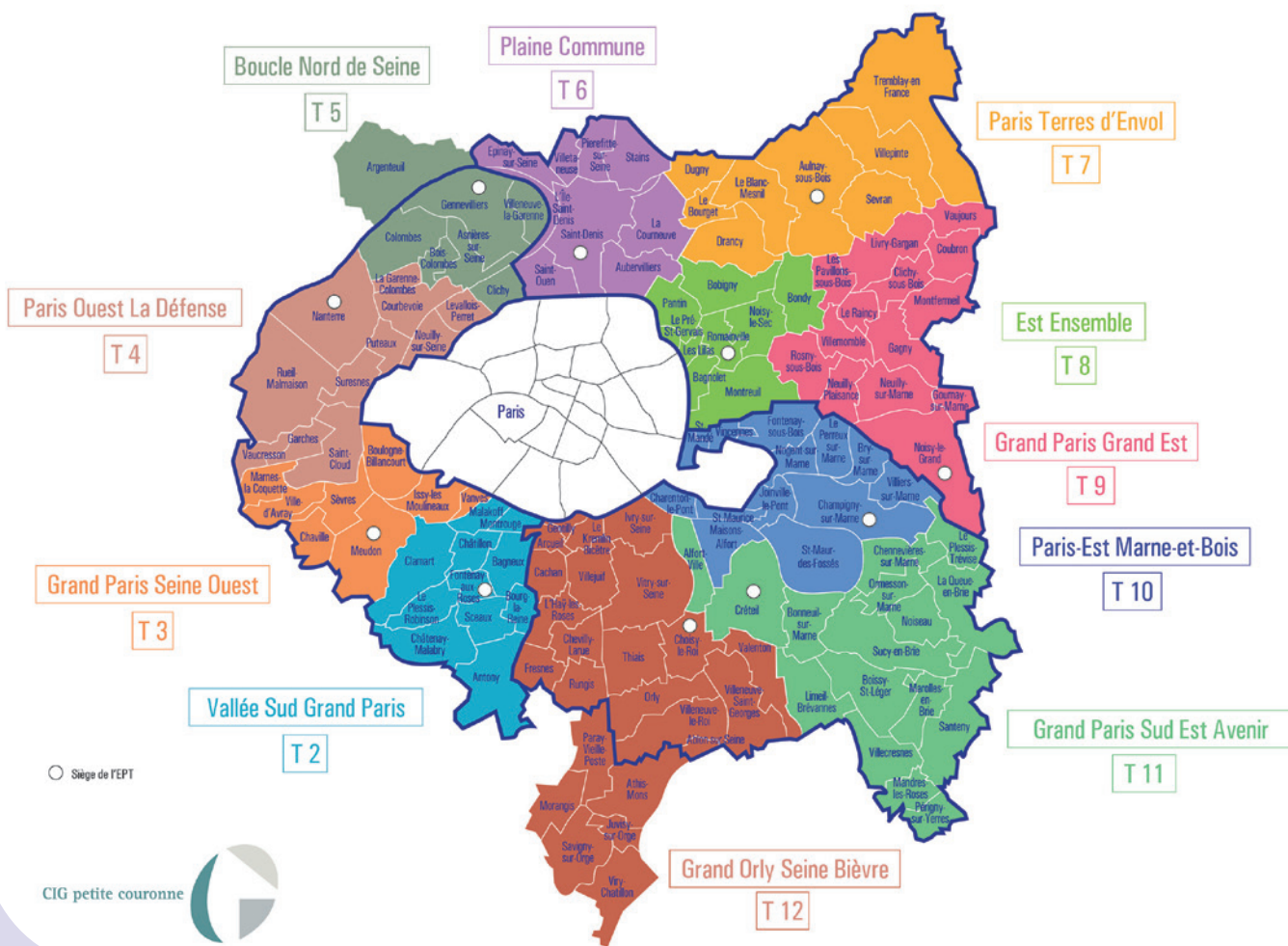
Le 3 novembre 2020, la séance d'installation du nouveau conseil d'administration a permis l'élection du président et du bureau. Jacques Alain Bénisti, maire de Villiers-sur-Marne, député honoraire, a été réélu, à l'unanimité des suffrages, président du CIG petite couronne. Il était à la tête d'une liste d'union équilibrée, prenant en compte les différentes sensibilités politiques issues des dernières élections municipales et les différents territoires en petite couronne.

Photomontage.

Toute la composition du conseil d'administration sur

www.cig929394.fr > Rubrique CIG petite couronne

Un territoire étendu



100 % d'affiliés

Au 31 décembre 2020, le nombre de collectivités et établissements affiliés au CIG s'élève à 357, dont 163 obligatoirement et 194 volontairement, soit 45,6 % à titre obligatoire et 54,4 % à titre volontaire. En 2020, des établissements ont été dissous ou n'emploient plus de fonctionnaires : c'est le cas des caisses des écoles de Bagneux, Bourg-la-Reine, Clamart, Limeil-Brévannes, Mandres-les-Roses, Noisieu et du Blanc-Mesnil. A noter : l'activité de l'OPH Seine Ouest Habitat a été transférée à la société d'économie mixte (SEM) Seine Ouest Habitat et Patrimoine.

	Hauts-de-Seine		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne		Paris		Total
	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	
Communes	9	27	12	28	20	27	0	0	123
CCAS	6	21	8	28	16	24	0	0	103
CDE	2	6	0	9	0	5	0	0	22
Métropole et EPT	2	2	2	2	1	2	1	0	12
Syndicats	9	0	13	1	20	1	0	7	51
Autres établissements	3	0	3	0	4	0	1	1	12
OPH	10	0	11	0	10	0	0	0	31
Départements	0	1	0	1	0	1	0	0	3
Total	41	57	49	69	71	60	2	8	357

Crise sanitaire : un partage d'expertise renforcé pour aider les collectivités

Au CIG petite couronne, les premières actions en réponse aux signaux d'alerte épidémiologique ont été menées dès le mois de février 2020. Des éléments de prévention et d'information ont été diffusés à destination des collectivités, en particulier sur le site Internet www.cig929394.fr.

Lors du confinement, du 17 mars au 11 mai 2020, le CIG a fermé ses portes mais a assuré une continuité de service afin d'accompagner les collectivités et les établissements publics tout au long de la pandémie de Covid-19 du point de vue de la prévention des risques professionnels et de la santé des agents et des publics avec lesquels ils sont en interaction, des aspects réglementaires, des mesures exceptionnelles du FIPHP et de l'accompagnement du service social du travail. Ces données ont fait l'objet d'une révision régulière en fonction de l'évolution de l'état des connaissances sur le Coronavirus Covid-19.

Un grand nombre de services ont travaillé de manière transversale pour produire et mettre à jour en permanence des dizaines de supports d'informations utiles :

- Consignes sanitaires d'ordre général sur le coronavirus,
- Conseils en termes d'organisation,
- Recommandations métiers dans une vingtaine de secteurs : crèches, écoles, voie publique, propreté, police, état civil, services centraux, santé, CCAS, restauration...,
- Veille réglementaire et documentaire quotidienne,
- Foire aux questions statutaires, en réponse aux interrogations les plus fréquentes ou les plus pointues des collectivités. En effet, cette FAQ s'est nourrie des nombreuses questions posées à « SVP Statut » par les affiliés et des recommandations gouvernementales, le service de l'expertise statutaire ayant continué à assurer les réponses par téléphone tout au long de la crise sanitaire. Afin d'apporter des réponses réactives et pragmatiques, les agents ont renforcé leur travail de veille, les dispositions étant particulièrement mouvantes compte tenu du contexte.

The screenshot shows the website header for CIG PETITE COURONNE with the tagline "Vous accompagner dans la gestion de vos ressources humaines". The navigation menu includes "Se connecter", "GESTION DES RESSOURCES HUMAINES", "ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE", "PUBLICATIONS", and "LE CIG PETITE COURONNE".

The main banner features a central text box with the following content:

Coronavirus
Le CIG petite couronne reste à vos côtés... à distance !
Conseils utiles aux collectivités :
> Fiches de recommandations métiers
> Fiche méthodologique PCA
> Note d'information coronavirus
> Liens utiles
>>> Cliquez ici pour en savoir plus

Below the banner is an "Accès directs" section with six buttons:

- Infos et conseils Coronavirus
- Offre du CIG
- BIP, IAJ et RCT
- Concours
- RDVemploi public
- Le CIG recrute

Au plus fort de la crise, lors de la semaine du 20 avril, la rubrique spéciale « coronavirus » du site Internet a été consultée par plus de 3 100 personnes. Et durant le confinement, ce sont plus de 20 000 représentants des collectivités qui s'y sont connectés. Tout au long de cette période, l'ensemble des services du CIG sont restés mobilisés pour appuyer les collectivités, dans leurs missions respectives.

La banque d'information sur le personnel BIP a accompagné les collectivités dans la gestion des incidences statutaires de la crise sanitaire, en mettant à leur disposition 4 nouvelles fiches spécifiques à partir de la page d'accueil :

- les mesures destinées à assurer la continuité des services pendant l'épidémie de COVID19 (COVID19/1),
- les mesures d'urgence relatives à l'assurance chômage (COVID19/2),
- les règles dérogatoires à l'organisation des examens et concours (COVID19/3),
- les autres mesures exceptionnelles applicables au personnel de la FPT (COVID19/4).

L'accompagnement des collectivités par les professionnels de la direction de la santé et de l'action sociale du CIG dont les missions s'exercent habituellement sur le terrain s'est poursuivi pendant toute la période.

Ainsi, les médecins et les ACFI ont été présents lors des réunions de CHSCT (à distance ou physiquement), des ingénieurs de prévention ont effectué quelques inspections pendant le confinement, les médecins de prévention ont mis en place des téléconsultations, etc. Il faut également noter les nombreuses sollicitations téléphoniques des assistantes sociales ainsi que l'ouverture de l'accompagnement social aux collectivités non adhérentes dans cette période exceptionnelle. Le service conseil, insertion, maintien dans l'emploi (CIME) s'est fait le relais du FIPHFP en communiquant sur les mesures exceptionnelles mises en œuvre pour accompagner les employeurs et les agents en situation de handicap.

Le CIG a adapté la programmation et l'animation des dispositifs psychosociaux à la situation sanitaire.

Les séances programmées ont été en grande partie maintenues pendant la durée du confinement et animées à distance (ou semi présentiel) par les psychologues du travail. Un dispositif collectif sous la forme de groupes de soutien a été proposé aux collectivités dès le mois d'avril. Ce dispositif, entièrement pris en charge par le CIG, a été spécialement conçu pour répondre aux besoins des agents dont les missions étaient intégrées dans les plans de continuité de service. Des séances spécifiques dédiées aux encadrants ont également été mises en place. Quatre collectivités franciliennes ont pu bénéficier de cet accompagnement sur mesure. En tout, dix groupes de soutien ont été animés par six psychologues au cours de trente-quatre séances.

Le 12 mai, le centre de gestion a rouvert ses locaux et la reprise d'activité sur place s'est faite de manière progressive, dans des conditions d'hygiène très strictes et en continuant à privilégier le travail à distance. Ces précautions ont visé à préserver la santé des personnes et à contribuer à la démarche collective de lutte contre la propagation de la maladie.



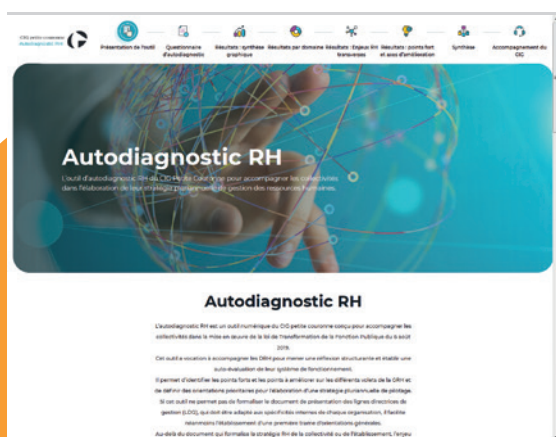


Accompagnement des politiques RH

En 2020, le CIG a accompagné de manière très active les employeurs publics de la petite couronne dans le développement de leurs politiques RH.

LDG « STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RH »

Un outil en ligne pour aider les collectivités dans l'élaboration de leurs lignes directrices de gestion



Pour accompagner les collectivités et établissements publics territoriaux dans l'élaboration du second volet de leurs lignes directrices de gestion (LDG) consacré à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, le CIG petite couronne a conçu un outil numérique. Cet autodiagnostic RH en ligne permet d'établir un état des lieux du fonctionnement RH et d'obtenir une première trame d'orientation générale en vue de l'élaboration des LDG.

Les résultats de l'autodiagnostic peuvent ainsi permettre de jeter les bases d'une réflexion partagée au sein de la collectivité sur les LDG en vue d'une élaboration conjointe de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Chaque DRH de la petite couronne a été destinataire d'un lien pour accéder à cet outil d'autodiagnostic en ligne.

www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/vademecum_5_web.pdf

En complément un « vademecum » a été publié et une série d'ateliers d'échanges de pratiques ont été programmés à partir de novembre 2020. Le CIG propose aux collectivités diverses possibilités pour avancer dans la formalisation de cette stratégie RH pluriannuelle. Un accompagnement spécifique est notamment possible dans le cadre de la mission de conseil en organisation.

Consulter la rubrique LDG sur le site Internet

www.cig929394.fr/grh/lignes-directrices-gestion-ldg

Une rencontre emploi-RH sur les nouveaux enjeux du recrutement

Dans le prolongement de l'étude réalisée en 2019 sur les pratiques et difficultés de recrutement, la 2e édition des RERH, qui a eu lieu le 4 février 2020 dans les locaux du CIG à Pantin, a porté sur les nouveaux enjeux du recrutement. L'élargissement des compétences et l'évolution des métiers à l'ère du numérique nécessitent la recherche de profils nouveaux, dans un contexte concurrentiel entre collectivités, mais aussi avec le secteur privé, alors que la fonction publique territoriale souffre d'une image dégradée. Dans un cadre réglementaire en constante évolution et un contexte financier qui oblige à un pilotage renforcé de la masse salariale, les DRH font face à une exigence accrue dans le choix du « bon » profil. Face à ces contraintes, et pour répondre à ces nouveaux enjeux, la stratégie de recrutement se transforme et s'intègre à une politique RH globale. Lors de cette journée de débats, de tables rondes, ainsi que de retours d'expérience et de présentation de nouvelles pratiques, sont notamment intervenus Johan Theuret, président de l'ADRHGCT, et Jean-Robert Massimi, directeur général du CSFPT. Des collègues belges ont également témoigné de leurs dispositifs de sélection des candidats à la fonction publique. À cette occasion, un guide méthodologique sur les différentes étapes du processus de recrutement a été remis aux collectivités participantes.

1 Une légère diminution des offres d'emploi sur RDVemploipublic.fr



Près de 9 000 offres d'emploi ont été publiées sur le site rdvemploipublic.fr.

Ce chiffre est en recul de 6 % par rapport à 2019 après avoir connu une hausse continue depuis 2016. Le contexte sanitaire a fortement impacté le volume d'offres de mars à mai 2020 avec une diminution de 51 % en avril.

La reprise a été amorcée dès l'été et s'est amplifiée en fin d'année avec des pics d'augmentation par rapport à 2019 de 18 et 17 % pour les mois de novembre et décembre.

Toutes les filières n'ont pas été impactées de la même manière par la crise sanitaire. La filière administrative reste stable, en tête des publications d'offres (41 %) et le cadre d'emplois des attachés est le plus demandé (près de 20 % des offres). Les publications en filière médico-sociale et sécurité sont également restées stables d'une année sur l'autre. En revanche, le nombre d'offres concernant les filières technique, culturelle et animation a nettement diminué.

Toutes filières confondues, la famille de métiers la plus recherchée reste celle de l'éducation et de l'animation. Viennent ensuite les familles de métiers des affaires générales, du patrimoine bâti et de la santé.

2 Un nombre de déclarations de vacances d'emploi relativement stable

Le nombre de déclarations de vacances d'emploi (DVE) a diminué de 11 % par rapport à 2019 au cours du 1^{er} semestre en raison de la crise sanitaire, mais il a augmenté de 9 % au cours du second semestre. Sur l'ensemble de l'année, 43 256 DVE ont fait l'objet d'une publicité, ce qui correspond à une légère diminution de 1 % par rapport à 2019.

Les collectivités ont saisi en ligne 15 502 nominations, ce qui correspond à 36 % des déclarations.

À l'exception de la période allant du 23 mars au 1^{er} juillet, le CIG a maintenu le rythme de deux télétransmissions hebdomadaires des vacances d'emploi à la préfecture, afin de raccourcir les délais de recrutement des collectivités.

3 La crise sanitaire a fortement impacté le comportement des candidats en recherche d'emploi

Le nombre de nouveaux candidats en recherche d'emploi ou de mobilité dans une collectivité de la petite couronne et ayant déposé leur CV sur RDVemploipublic.fr a diminué de 11 % par rapport à 2019.

La famille de métiers la plus importante reste celle des affaires générales.

72 % des demandeurs sont sans emploi ou issus du secteur privé, tandis que les fonctionnaires représentent 17 % d'entre eux, 8 % sont des agents publics contractuels et 3 % sont lauréats inscrits sur liste d'aptitude.

Une mission remplacement adaptée au contexte et aux besoins des collectivités

Tout au long de l'année 2020, la mission remplacement du CIG a réussi à maintenir son activité grâce à l'utilisation de la visioconférence pour les entretiens de recrutement, mais aussi pour les tests.

Ainsi, en 2020, 13 nouvelles conventions ont été signées portant à 64 le nombre de collectivités adhérentes.

Pour satisfaire les demandes, le CIG a proposé 132 profils, issus de plus de 120 entretiens de recrutement réalisés en 2020 et d'un vivier d'agents ayant déjà travaillé pour la mission remplacement.

Au total 50 nouvelles missions ont été assurées, faisant l'objet, pour certaines d'entre elles, d'une ou plusieurs prolongations, et représentant au total 8481 jours de travail.

En moyenne sur l'année 2020 et malgré l'impact de la pandémie de Covid-19, 47 agents étaient en mission chaque mois. Parmi les agents remplaçants, 14 ont été recrutés par les collectivités ou ont trouvé rapidement un poste après leur mission, ce qui confirme le rôle de tremplin professionnel de la mission remplacement.

Des agents de la mission remplacement formés aux bases de la carrière et de la paie



Afin d'être plus réactif et de pouvoir mettre plus régulièrement à disposition des collectivités et de leurs établissements des agents formés aux bases de la paie et de la carrière dans la fonction publique territoriale, le CIG a testé un nouveau dispositif. À partir de la demande de la collectivité, le service accompagnement des parcours et remplacements recherche un ou des profils adaptés (issus le plus souvent du secteur privé ou d'une sortie d'école). Après les évaluations et tests de recrutement, il déclenche 2 jours de préparation à une mission en paie-carrière à destination des agents pressentis. Les agents sont mis en mission dans la collectivité dès le lendemain. La collectivité ou l'établissement public d'accueil accompagne ensuite la montée en compétences de l'agent.

Un partenariat avec l'Université Paris-Saclay pour favoriser l'apprentissage

La présidente de l'Université Paris-Saclay, Sylvie Retailleau, et le président du CIG petite couronne, Jacques Alain Bénisti, ont signé en novembre 2020 une convention de partenariat pour 3 ans renouvelable autour de la formation en

licence professionnelle en apprentissage « Métiers des administrations et des collectivités territoriales » (MACT). Elle traduit la volonté commune des parties de développer leurs relations partenariales, avec pour objectif de valoriser la formation universitaire, de promouvoir le recours à l'apprentissage et de faciliter l'accès aux métiers de la fonction publique territoriale.

Dans ce cadre, un job dating a été organisé le 2 juillet afin d'organiser la rencontre entre les collectivités et les futurs apprentis de la licence. 42 entretiens réalisés ont réuni 9 étudiants et 5 collectivités. Cet événement, organisé pour la 3^e année consécutive (cette fois avec des mesures particulières de précaution en raison du contexte sanitaire) permet d'accompagner les collectivités de la petite couronne dans leurs recrutements et de garantir une sélection rapide, efficace et de qualité.

Conseil en orientation professionnelle : s'adapter aux besoins de la collectivité et à la situation de l'agent

La prestation de conseil en orientation professionnelle est proposée aux collectivités depuis 2005. Elle a évolué en 2019 à la demande de certaines collectivités afin de prolonger l'accompagnement de l'agent pour une durée de 6 mois. Cette phase complémentaire permet au CIG d'aider l'agent dans ses démarches effectives de recherche d'un nouveau poste. Partagée entre l'agent bénéficiaire et son employeur, la démarche vise à accompagner un projet de mobilité, subie ou choisie. Elle permet de recenser les compétences et acquis de l'agent et de définir un projet réaliste d'évolution professionnelle. Cette prestation est également proposée dans le cadre des conventions de période de préparation au reclassement signées avec le CIG.

5 nouvelles collectivités ont fait appel au conseil en orientation professionnelle en 2020, ce qui porte à 22 le nombre de collectivités adhérentes. Cette prestation a dû être interrompue pendant le premier confinement. 8 agents ont pu être accompagnés au cours de l'année. Ces 8 prestations ont représenté 24 entretiens de face à face et donné lieu à leurs restitutions en collectivités.

Un accompagnement sur le temps de travail renforcé

Le CIG a accompagné près de vingt collectivités et établissements publics affiliés dans le cadre de son offre de service relative à la mise en place des 1 607 heures.

L'offre de service du CIG se décline sous la forme de trois types de prestations :

- Un état des lieux à destination des décideurs, avec élaboration de pistes d'action (diagnostic et réunion de présentation),
- Un cycle d'accompagnement à destination d'un groupe de travail de DRH et/ou de gestionnaires issus de diverses collectivités, avec 4 réunions sur une période de 9 mois et une assistance entre chaque session,
- Une prestation sur mesure, à partir d'un cahier des charges réalisé par la collectivité, pour l'ensemble de la collectivité, ou pour un service en particulier ou sur une thématique spécifique.

Le CIG a assuré treize états des lieux, l'animation de trois réunions du cycle temps de travail auprès de six collectivités et le démarrage de deux conventions sur mesure.

Consulter la page internet :

www.cig929394.fr/grh/emploi/temps-travail-1-607-heures-accompagnement-propose-par-cig-petite-couronne

Egalité professionnelle : le CIG s'engage

Afin d'accompagner les collectivités dans l'élaboration de leur plan d'action pour l'égalité professionnelle, le CIG a travaillé à l'élaboration d'une offre de service en partenariat avec le Centre Hubertine Auclert, centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes. Deux études ont été menées pour donner des repères et permettre des comparaisons, à partir des données collectées dans le cadre du REC. Elles présentent les caractéristiques générales des effectifs territoriaux et les indicateurs d'inégalité entre les genres. En outre, des synthèses par collectivité ont pu être mises à disposition sur simple demande, présentant des données pouvant alimenter les 4 axes du plan d'action. En octobre, un webinaire, suivi par plus de 60 participants, a permis de donner des repères méthodologiques et des exemples de bonnes pratiques pour identifier les inégalités et concevoir des actions correctives.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/grh/emploi/ega-lite-professionnelle-lutte-contre-discriminations

Une dernière campagne de collecte du REC

Pour la dernière année de collecte du Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC) avant son remplacement par le Rapport Social Unique (RSU), le service emploi-études a proposé de multiples outils d'accompagnement adaptés au contexte : 3 webinaires proposés en juin, totalisant plus de 130 participants, une foire aux questions, une fiche pratique et un comparatif des indicateurs. 2 sessions à distance (une en juin, l'autre en septembre) ont également proposé des éléments de méthode pour concevoir un bilan social comme outil de pilotage RH. Les collectivités ont été nombreuses à transmettre leurs données sur l'application données sociales des centres de gestion : en effet, plus de 80 % d'entre elles ont retourné leur REC cette année.

CONTRATS CADRE

Le déploiement des conventions de protection sociale complémentaire

Entrées en vigueur en janvier 2020, les nouvelles conventions de protection sociale complémentaire comptent au 31 décembre 126 collectivités et établissements adhérents, dont les 3 conseils départementaux, et bénéficient chacune à plus de 20 000 agents et ayants droits.

67 collectivités et établissements ont adhéré à la convention pour le risque santé souscrite auprès d'Harmonie mutuelle, 119 collectivités et établissements ont adhéré à la convention pour le risque prévoyance conclue avec Territoria mutuelle.

60 collectivités et établissements de la petite couronne ont rejoint les deux conventions, participant ainsi activement au financement des cotisations de leurs agents pour les deux risques.

A l'aune de cette première année de déploiement, 46% des entités mandantes pour le risque santé et 77% pour le risque prévoyance ont d'ores et déjà rejoint les dispositifs proposés par le CIG petite couronne.

Rythmée par l'épidémie de Covid-19, leur mise en œuvre a nécessité de permanents ajustements organisationnels. A travers une concertation renforcée avec les prestataires, les modalités opérationnelles des contrats ont été adaptées aux besoins des directions des ressources humaines pour garantir l'accompagnement des agents pendant la crise sanitaire.

Pour tenir compte de la période de confinement, la durée d'adhésion sans délai de stage a été aménagée offrant 4 mois supplémentaires aux agents territoriaux pour adhérer sans conditions au contrat de prévoyance et bénéficier ainsi de la garantie maintien de salaire dès la date d'effet de leur adhésion. En parallèle, les modalités de transmission des demandes d'indemnisation ont également été adaptées pour pallier les difficultés techniques et logistiques rencontrées dans ce contexte inédit.

Enfin, les conditions d'accès aux dispositifs d'assistance psychologique compris dans les deux contrats cadre ont été relayées auprès des directeurs des ressources humaines afin d'apporter une réponse spécifique aux agents en situation de détresse psychologique.

SANTÉ



PRÉVOYANCE



La préparation du renouvellement du contrat cadre d'assurance des risques statutaires

Pour sa 3^e année de vie, le contrat cadre d'assurance des risques statutaires, souscrit par le CIG petite couronne auprès du groupement CNP Assurances (assureur) / Sofaxis (gestionnaire), comptabilisait 150 collectivités et établissements adhérents, 79 appartenant au petit marché, regroupant les structures dont l'effectif est inférieur à 50 agents et 71 au marché de Seuil supérieur dont le nombre d'agent est supérieur à 50 agents. 1 nouvelle collectivité a rejoint le dispositif en 2020, portant le nombre de contrats souscrits à 163. Au total 27 371 agents (CNRACL et/ou IRCANTEC) ont été couverts en cas de maladie, maternité et adoption, accident décès, paternité. Une campagne de sensibilisation/révision sur l'évolution de l'absentéisme pour des raisons de santé a été réalisée conjointement par Sofaxis et par le CIG petite couronne auprès d'une trentaine de collectivités. 9 entités ont reçu une nouvelle proposition d'assurance. Le contrat cadre d'assurance des risques statutaires proposé par le CIG aux collectivités et établissements de la petite couronne arrive à échéance le 31 décembre 2021.

Pour préparer dans les meilleures conditions possibles le nouveau cahier des charges et renforcer sa sécurité juridique, technique et économique, le CIG bénéficiera de l'appui d'un actuaire.

Une première réunion de travail organisée fin 2020 a permis de dresser le bilan de l'actuel contrat et de définir les enjeux de la prochaine consultation afin d'apporter des propositions adaptées aux spécificités des collectivités et établissements franciliens.

Une enquête sur la GRH et les conditions de travail pendant la crise sanitaire

Une enquête a été réalisée par le CIG auprès des DRH territoriaux de la petite couronne pour mieux appréhender leur gestion de la crise sanitaire liée au Covid-19 en termes d'activité, d'effectifs, de conditions d'emploi des agents et de mesures de prévention.

Adapté de l'enquête Flash ACEMO de la DARES, un questionnaire en ligne a été administré en 2 temps pendant la crise (à la fin du 1^{er} confinement puis quelques semaines plus tard). Une troisième phase s'est ouverte fin décembre.

Les résultats des deux premières phases d'enquête ont été compilés dans un document de synthèse.

La consulter :

www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/enquete_flash_rh_covid_v5.pdf

Un accompagnement sur le dispositif de signalement

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 sont venus renforcer la lutte contre les diverses formes de violence, les discriminations, le harcèlement et le sexisme. Ainsi depuis le 1^{er} mai 2020, les employeurs territoriaux doivent mettre en place un dispositif de signalement pour tous les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.



Afin d'accompagner au mieux les collectivités et établissements publics sur ce sujet, le CIG a réalisé un guide pratique, qui se veut un outil d'aide à la compréhension et à la mise en œuvre du dispositif de signalement. Il présente notamment les notions clés, les procédures de recueil et de traitement des signalements devant être mises en place par les employeurs, les modalités de prise en charge du signalement ainsi que les clés de réussite du dispositif. Ce guide est complété d'outils pratiques contenant différents modèles d'actes pouvant être utiles dans la mise en place de ce dispositif.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/livret_dispositif_signalement_hd.pdf

De nouvelles modalités d'intervention du service CIME

Fin octobre, le CIG a transmis la nouvelle convention du service conseil insertion et maintien dans l'emploi (CIME), référent des collectivités et établissements publics dans la mise en œuvre de leurs actions en matière de handicap au travail, de reclassement professionnel pour inaptitude et de maintien dans l'emploi. Le CIG n'ayant pas renouvelé de convention avec le FIPHFP, il a repensé ses modalités d'intervention dans l'accompagnement de la politique handicap, du reclassement et plus largement dans le maintien de l'emploi. Les prestations peuvent s'inscrire dans une démarche d'accompagnement collectif à destination de l'employeur (direction des ressources humaines, direction générale, collectif d'encadrants...) ou d'accompagnement individuel à destination des agents en situation de restriction d'aptitude, d'inaptitude ou de handicap. À noter que la plupart des prestations peuvent faire l'objet d'un remboursement auprès du FIPHFP.

Contact : Sabrina Baringthon, cheffe du service CIME Tél. : 01 56 96 87 12 / s.baringthon@cig929394.fr

L'accompagnement des employeurs sur la période de préparation au reclassement

L'année 2020 a permis une montée en puissance des demandes de conventionnement PPR des employeurs publics auprès du service CIME. Au total, 20 conventions individuelles ont été signées durant cette année. En complément, le service CIME a animé un webinaire dédié au sujet le 12 octobre 2020. Organisé en partenariat avec la direction des affaires générales, juridiques et des organismes paritaires et la direction de l'emploi, ce webinaire d'information a permis d'évoquer les modalités de mise en œuvre opérationnelle de ce dispositif statutaire et les modalités de collaboration entre les employeurs territoriaux et le CIG petite couronne. Ce webinaire a également permis de rappeler la possibilité offerte aux employeurs de mettre en place leur propre convention, de présenter les documents mis à disposition par le CIG petite couronne (convention, avenant, délibération...) et enfin, de repréciser les contours de ce dispositif au travers d'une FAQ rédigée sur les questions adressées par les collectivités et les établissements. Au total, 99 personnes ont participé à cet événement.

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Dans le cadre de la 24^e édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) et du thème : « Le numérique : facilitateur d'accès au savoir et à l'emploi », le service conseil insertion et maintien dans l'emploi (CIME) a organisé un webinaire intitulé « Numérique, déficience visuelle et maintien dans l'emploi » le 25 novembre 2020. En effet, le service CIME est régulièrement sollicité pour le maintien dans l'emploi d'agents déficients visuels. Il a donc à cœur de sensibiliser les collectivités sur cette question rendue complexe en raison de la période sanitaire que nous vivons. Cette visioconférence, organisée en partenariat avec la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France, a permis d'évoquer les recommandations en termes d'accessibilité numérique, les aides techniques numériques et les outils partagés et le télétravail. Au total, 37 participants ont été sensibilisés.



Un bilan positif pour le cycle maintien dans l'emploi

Le « cycle maintien dans l'emploi », cycle de formation conçu en partenariat avec le CNFPT à destination des directeurs des ressources humaines de la petite couronne, s'est achevé en 2020. Ce dispositif « apprenant » et construit en pluridisciplinarité avec plusieurs services et directions du CIG s'est en effet finalisé le 15 octobre 2020 après 4 jours et demi de formation en présentiel dans les locaux du CIG et du CNFPT. Au total, 22 stagiaires ont pu compléter leurs connaissances et compétences sur le sujet du maintien dans l'emploi (prévention et intégration du reclassement dans une politique des ressources humaines, gestion économique du maintien dans l'emploi, cadre juridique, accompagnement des reconversions professionnelles des agents en situation d'inaptitude, sensibilisation au handicap) avec des professionnels autour d'échanges, d'apports théoriques, de mises en situation, d'étude de cas, de travail en sous-groupes.



Mise à disposition de ressources et d'experts RH

En 2020, le CIG a mis à disposition des employeurs publics des ressources expertes pour les aider dans l'application des règles statutaires et la gestion des personnels.

L'expertise statutaire

Le CIG, via son service de l'expertise statutaire, accompagne au quotidien les directions des ressources humaines des collectivités et établissements publics affiliés dans la mise en œuvre du statut de la fonction publique territoriale. À cet effet, il assure diverses prestations au titre des missions obligatoires du CIG :

- **Réponses par téléphone** aux sollicitations des collectivités (via la messagerie téléphonique SVP statut au 01 56 69 81 81 **ou par courriel** à expertisestatutaire@cig929394.fr) **ou par courrier** en cas de saisine par le même biais ou bien encore dans le cadre de rendez-vous de travail au sein des locaux du CIG pour des dossiers particulièrement complexes ou transversaux ;
- **Animation de rencontres collectives** thématiques ou d'actualité, les « Rencontres de Gestionnaires » qui, cette année, du fait de la crise sanitaire se sont muées en webinaires.

Le service propose également des interventions en intra (séances d'information collective, étude de dossiers, etc.) dans le cadre d'une convention payante.

Enfin, il travaille en collaboration avec les autres services du CIG dans le cadre de projets transversaux à destination des collectivités.

L'année 2020 a été marquée initialement par la poursuite de la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, avec la sortie de plusieurs décrets d'application. Rapidement, la crise sanitaire s'est imposée dans l'activité du service qui a continué de fonctionner pleinement, notamment via la messagerie « SVP statut » et avec la mise en place d'une foire aux questions en ligne. Le service a ainsi dû renforcer sa veille afin d'accompagner les affiliés tout au long de cette année particulière qui les a confrontés à des questionnements nouveaux, tout en poursuivant la mise en œuvre de fond des réformes amorcées en 2019.

À compter du 1^{er} janvier 2021, le service de l'expertise statutaire devient la direction du conseil et de l'expertise statutaires, dans un objectif de diversification de ses missions afin de répondre au mieux aux besoins des affiliés, en alliant expertise juridique et approche pratique.



Les réponses statutaires apportées

En 2020, **7 252 réponses** ont été apportées aux sollicitations des collectivités pour **5 518 saisines** (appels et courriels), ce qui représente près de 1 000 réponses de plus par rapport à 2019. Il convient de souligner que cette activité a largement suivi l'évolution de la crise avec une légère baisse des demandes en avril et mai (200 à 300 saisines par mois) et, en revanche, des pics d'activité en juin / juillet (plus de 1 300 réponses apportées), septembre (700) et novembre (550). En termes de modalités de saisine, le déploiement du télétravail comme règle a entraîné une augmentation des demandes transmises par mail, mais aussi de plus grandes difficultés à joindre les interlocuteurs parfois. De même, un accroissement du nombre de questions par appel est constaté, l'évocation d'une problématique conduisant à un questionnement sur une autre situation.

S'agissant des thématiques des sollicitations des affiliées, le traitement statutaire de la crise sanitaire représente près d'un cinquième des demandes sur l'année. Les nombreuses réformes et le calendrier électoral ont également rythmé les problématiques soumises par les affiliés : questions relatives aux emplois fonctionnels de direction, réforme des congés bonifiés, mise en œuvre de la rupture conventionnelle, recrutement des contractuels, etc.

Malgré le contexte sanitaire, en plus de cet accompagnement à distance, 7 rendez-vous de travail ont tout de même pu se tenir en 2020, sur place, par téléphone ou en visio, portant principalement sur les thématiques suivantes : le RIFSEEP, l'indisponibilité physique, le chômage, la discipline.

Les Rencontres de gestionnaires et les webinaires

Le service n'a pu tenir qu'une seule Rencontres de gestionnaires en présentiel en 2020, en février, portant sur « Les positions administratives : la disponibilité et le congé parental », avec un total de 247 participants.

Pour pouvoir continuer à informer les affiliés sur l'actualité statutaire, le service a organisé, à partir du mois de juin, des webinaires. Au total, 11 sessions ont été programmées en 2020 qui ont réuni 825 participants. Un webinaire a d'ailleurs été consacré aux questions liées à la crise sanitaire. Les autres ont porté sur l'actualité relative aux contractuels (recrutement, contrat de projet et emplois de direction), à la déontologie, aux mesures en matière de handicap, aux dispositions relatives au temps de travail, à la rupture conventionnelle, à l'apprentissage, aux congés bonifiés et au détachement d'office.

Ce nouveau format est particulièrement apprécié des interlocuteurs, car il leur permet de le suivre depuis leur lieu de travail sur un temps court, ce qui facilite la conciliation avec leur activité professionnelle, tout en pouvant poser leurs questions et accéder au Replay par la suite. Il sera pérennisé en 2021, indépendamment de la crise sanitaire, en complément des Rencontres de gestionnaires, voire d'autres formats.

Les projets menés dans une logique de synergie avec d'autres services du CIG

En 2020, la crise sanitaire n'a pas freiné le travail en transversalité mené par le CIG et auquel a été associé le service de l'expertise statutaire dont le rôle est souvent d'apporter un appui statutaire concernant les questions posées par les affiliés, mais également de rappeler le cadre au sein duquel se développent les projets et pratiques professionnelles.

Ainsi, le service a participé notamment à :

- La poursuite de la mise en place de la période de préparation au reclassement,
- L'accompagnement pour la mise en place des 1 607 h,
- La campagne annuelle du REC,
- L'organisation d'ateliers sur le détachement avec le secrétariat de la CAP,
- L'élaboration des LDG PI et l'accompagnement pour l'élaboration des LDG, etc.

Les prestations proposées dans le cadre de la convention payante

Le service a également poursuivi, dans le cadre de sa convention payante, l'organisation de présentations de la loi de transformation de la fonction publique en intra.

De même, il est intervenu auprès d'une collectivité pour la gestion de cas d'indisponibilité physique et d'impossibilité de reclassement, en l'aidant à résoudre des cas complexes et à structurer sa démarche de traitement de telles situations.

Enfin, une collectivité a été accompagnée dans l'approche statutaire de la mise en place du RIFSEEP et de la procédure de rupture conventionnelle.

The graphic features a white background with a green circular element on the left. At the top left, it says 'Les Rencontres de gestionnaires' with a location pin icon, and 'WEBINAIRE' in a small orange box. The main title 'événement' is in large, light grey letters. Below it, 'La réforme des congés bonifiés' is written in bold black text. At the bottom, an orange bar contains the date and time: 'Vendredi 2 octobre 2020 à 10 h'. On the right side, there is a small text box: 'Actualité statutaire' in purple, followed by 'Informez et conseillez les gestionnaires RH dans l'application des textes juridiques' in black.

Les ouvrages statutaires et la banque d'information sur le personnel BIP

1 L'activité éditoriale en matière de publications statutaires



Une information sur le statut de la fonction publique territoriale et ses évolutions a été diffusée aux collectivités, sous différentes formes :

- Une revue mensuelle, au format papier et électronique,
- La banque d'information sur le personnel BIP, en ligne,
- Des mises à jour des trois volumes du Répertoire des carrières territoriales.

Ces différents supports ont permis de présenter et d'analyser les évolutions importantes survenues durant l'année, liées pour l'essentiel à la parution des décrets d'application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, mais aussi de proposer des points sur certaines thématiques.

► La revue « Les Informations administratives et juridiques »

La revue mensuelle « *Les informations administratives et juridiques* » comprend :

- Une partie « commentée », composée d'articles de fond et de commentaires de l'actualité statutaire et depuis 2018, d'un supplément annuel présentant une sélection des principales décisions du Conseil d'Etat de l'année écoulée. Ce troisième supplément présente les décisions rendues par le Conseil d'Etat en 2019.
- Une partie « documentaire », qui présente les références documentaires liées à l'actualité du mois.

• Des dossiers sur les thèmes d'actualité suivants :

Les dispositions de la loi relative à l'engagement dans la vie locale intéressant les employeurs territoriaux,

- les lignes directrices de gestion (LDG) et les attributions des CAP,
- la procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent,
- la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans la fonction publique,
- les dispositions réglementaires relatives aux contrôles déontologiques,
- le contrat de projet,
- les nouvelles équivalences pour le versement des régimes indemnitaires,
- les évolutions du télétravail dans la fonction publique,
- les dispositions élargissant le recrutement direct dans les emplois fonctionnels de direction,
- les adaptations en matière de recrutement et de gestion des fonctionnaires à temps non complet,
- les évolutions du régime de l'apprentissage,
- les mesures relatives au recrutement et aux parcours professionnels des personnes en situation de handicap,
- le temps partiel annualisé et les différents congés liés à la parentalité,
- le détachement d'office en cas d'externalisation des missions,
- la réforme des congés bonifiés,
- la prime exceptionnelle Covid 19, la prime « Grand âge » et les différentes mesures liées à la crise sanitaire,
- les règles spécifiques d'assurance chômage applicables aux agents du secteur public,
- la création des nouveaux cadres d'emplois paramédicaux de catégorie A,
- le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique,
- les plans d'action « égalité professionnelle »,
- la formation et la reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux.

• Des dossiers experts sur des thèmes complexes :

- les modalités la protection des agents contre le harcèlement (juillet/août 2020),
- les accords collectifs dans la fonction publique : étude de Carole Moniolle (juin 2020) suivie d'une analyse du rapport sur le renforcement de la négociation collective dans la fonction publique (juillet/août 2020),
- les recommandations de la Cour des Comptes sur l'évolution de l'emploi des contractuels (décembre 2020).

• Des dossiers pratiques pour les gestionnaires de paie

- le régime des cotisations sociales au 1^{er} janvier 2020.

- **Une présentation des décisions ou avis du Conseil d'Etat relatifs à la FPT, intervenues notamment sur les thèmes suivants :**

- le refus de transformation d'un CDD en CDI en cas de modification substantielle du contrat par l'administration et ses conséquences sur le droit à assurance chômage
- le refus de titularisation à l'issue du stage d'un agent en congé de maladie,
- le critère du besoin permanent et la distinction entre agents contractuels et vacataires
- la fin de détachement dans l'emploi fonctionnel et les modalités pratiques de réintégration dans un emploi du grade,
- l'assistance du fonctionnaire par un représentant d'une organisation syndicale lors d'une rupture conventionnelle.

► La Banque d'information sur le personnel BIP

La banque de données compte :

- Près de 700 fiches BIP (rubriques → fiches pratiques et « valeurs, indices et taux »),
- Plus de 10 000 sources juridiques (rubrique → textes).

Les textes comme les fiches ont fait l'objet d'une mise à jour permanente et réactive, afin de tenir compte en temps réel de l'actualité statutaire, sur la base :

- de la lecture quotidienne du Journal officiel, pour la prise en compte de l'actualité législative et réglementaire,
- d'une veille juridique au quotidien, notamment sur la jurisprudence.

L'ensemble des règles statutaires en vigueur sont ainsi présentées de manière pédagogique aux utilisateurs, par les fiches, qui peuvent également accéder à la norme juridique « source », les textes, qui sont enrichis de la valeur ajoutée apportée par le CIG (date d'entrée en vigueur, mention des textes modificatifs et des textes d'application, notes d'information).

Des évolutions ont également été développées pour simplifier la navigation au sein des textes et améliorer leur lisibilité. Et sur le plan éditorial, une alimentation régulière de la page d'accueil permet aux utilisateurs de prendre connaissance rapidement des derniers textes et fiches publiés. Les nombreuses mesures prises dans le cadre de la crise sanitaire ont aussi donné lieu à la création et à la mise à jour de 4 nouvelles fiches spécifiquement dédiées à cette actualité (« fiches Covid-19 »).

À signaler également, la création ou la mise à jour de fiches en lien avec l'actualité résultant pour l'essentiel des décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 portant notamment sur :

- L'instauration des lignes directrices de gestion (LIDIGE),
- Les évolutions des compétences des CAP (CAFGEN et FONGEN),
- La mise en œuvre de la rupture conventionnelle (RUCONV),
- La réglementation du détachement d'office en cas d'externalisation vers le secteur privé (DETOFF),

- La procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent (NTIMOD),
- La mise en œuvre du contrat de projet (CONPRO),
- La réforme du dispositif relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (OBLEMP) et les mesures destinées à favoriser le recrutement (RECHAN) et l'accompagnement professionnel des travailleurs handicapés, ainsi que leur évolution professionnelle (PARHAN),
- La transposition du forfait mobilités durables dans la FPT (TITABO),
- La refonte des dispositions applicables aux cumuls d'activités et aux contrôles déontologiques (ACPRIN2020) et (CUMEAC2020),
- Les plans d'action pour l'égalité professionnelle (NONDIS),
- Les dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (DISIGN).

► Le répertoire des carrières territoriales

Le répertoire des carrières territoriales est constitué de trois classeurs présentant les règles de recrutement et de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux ainsi qu'aux emplois fonctionnels de direction :

- volume 1 : filières administrative, technique, sapeurs-pompiers professionnels, police municipale et emplois fonctionnels,
- volume 2 : filières culturelle, sportive et animation,
- volume 3 : filière médico-sociale.

Comme chaque année, des mises à jour de des trois volumes ont été réalisées pour tenir compte notamment de la refonte des dispositions statutaires et indicielles découlant du PPCR (une mise à jour pour le volume 1 en janvier 2020, une mise à jour du volume 2 en juillet 2020 et, pour le volume 3, en octobre).

À SIGNALER

En complément de l'abonnement papier, les abonnés disposent désormais également, pour chaque volume du RCT, d'un complément numérique constitué des pages présentant sous forme schématique les règles régissant l'accès et la carrière dans chaque cadre d'emplois. Ces nouveaux compléments numériques sont mis à jour en temps réel en fonction de l'actualité statutaire.

2 L'activité de diffusion et promotion des publications

Une mission veille à la bonne diffusion des publications statutaires du CIG et en assure la promotion et la valorisation, directement pour la banque d'information BIP, et en collaboration avec la direction de l'information légale et administrative (DILA), éditeur des autres publications.

Dans ce cadre, la mission a assuré un suivi de la continuité de la diffusion malgré l'arrêt de l'imprimerie de la DILA pendant le premier confinement, grâce au format numérique (IAJ et Répertoire des carrières territoriales).

Elle a aussi travaillé avec la DILA à la mise en place d'une enquête auprès des lecteurs des IAJ, dont les résultats seront exploités en 2021.

La documentation et les archives

Pour mener à bien ses multiples missions, le CIG dispose d'un centre de documentation relatif à la fonction publique territoriale proposant :

- Un fonds documentaire riche en ressources diverses : textes, jurisprudences, chroniques de jurisprudence, documents parlementaires, rapports officiels, articles de revues... (plus de 37 000 références documentaires). Les domaines suivants sont couverts : gestion statutaire, concours et filières, gestion administrative, droit, fonction publique, santé et sécurité au travail et, plus largement, tous les thèmes intéressant les collectivités territoriales,
- Un portail documentaire actualisé, consultable sur place, donnant accès à l'ensemble des analyses et synthèses réalisées par les documentalistes (bibliographies, dossiers documentaires numériques),
- Une salle de consultation entièrement réaménagée, ouverte à tout public autorisé, sur rendez-vous, accueillant une bibliothèque de près de 2 500 ouvrages et un espace de consultation de plus d'une centaine de revues ainsi que des espaces de travail,
- Une équipe disponible effectuant des recherches documentaires sur demande.

En 2020, malgré le contexte sanitaire, les missions du service ont été maintenues. Il faut noter 22 recherches pour l'extérieur suite à la consultation du Journal documentaire Au fil de la doc sur BIP.

Le service s'est adapté à ce contexte de crise et aux besoins des utilisateurs en proposant de nouveaux services et produits : réalisation d'une veille quotidienne sur la Covid-19 et les dispositifs mis en œuvre dans le cadre de la crise sanitaire à l'attention de la cellule de veille du CIG, un nouveau format de bibliographies adapté aux webinaires Rencontres de gestionnaires, ou ceux organisés par la direction de la santé et de l'action sociale...

Contact : Fabienne CAURANT, cheffe du service documentation et archives,
f.caurant@cig929394.fr

La prévention et la gestion des contentieux

Dans le cadre de la mission optionnelle de prévention et de gestion des contentieux liés aux ressources humaines, le service du conseil juridique et du contentieux assure, pour les collectivités et établissements de la petite couronne qui le souhaitent :

- Le traitement de leurs dossiers contentieux (conseil et assistance dans le cadre de recours devant les instances juridictionnelles),
- Le traitement de leurs dossiers précontentieux (conseil et assistance dans la gestion des situations précontentieuses),
- Une mission de conseil en matière de prévention des risques contentieux dans les domaines où la responsabilité administrative et/ou pénale de l'employeur peut être engagée, en particulier dans les domaines de la santé au travail.

En 2020, le CIG a fourni divers appuis dans la gestion de contentieux ayant trait aux ressources humaines de ses adhérents.

Le service du conseil juridique et du contentieux assure aussi une mission de conseil interne auprès des directions du centre en appui de leurs interventions auprès des collectivités.

L'année 2020 a conduit à un nombre record de saisines (186), à mettre en relation avec la crise sanitaire et ses nombreuses incidences juridiques.

Le service a aussi activement participé, aux côtés du référent déontologue, à la réalisation du guide sur le dispositif de signalement des actes de violences, discrimination, harcèlement et agissements sexistes conformément aux dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il apporte aussi un appui important à la mission transverse « temps de travail – 1 607 heures », conduite par la direction de l'emploi et destinée à accompagner les collectivités qui le souhaitent dans la mise en œuvre des 1 607 heures.

La médiation préalable obligatoire

88,5 %
Taux de réussite
des médiations
terminées depuis
2019

La mission de MPO est proposée depuis le 1^{er} avril 2018 par le CIG petite couronne en application du décret n°2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de MPO en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux. Cette expérimentation, qui devait s'achever le 18 novembre 2020, a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021 par le législateur.

Les conventions d'adhésion à la MPO ayant été conclues avec les collectivités et établissements de la petite couronne « jusqu'au terme de l'expérimentation » restent applicables en 2021. Cette prolongation n'autorise toutefois pas de nouvelles adhésions pour les collectivités n'ayant pas délibéré pour participer au dispositif avant la date limite du 31 décembre 2018.

77 collectivités et établissements publics territoriaux sont adhérents à la MPO dans le ressort de la petite couronne. Ces employeurs représentent un effectif de plus de 44 600 agents, soit environ 30 % du nombre total d'agents territoriaux de la petite couronne et 11,5 % des effectifs relevant de la MPO au niveau national.

La saisine du médiateur constitue, dans le cadre de cette expérimentation, un préalable obligatoire au recours contentieux. Ainsi, le tribunal administratif transmet directement au médiateur les requêtes n'ayant pas fait l'objet d'une tentative préalable de médiation.

En 2020, le total des saisines reçues s'élève à 59, contre 65 en 2019. La notion de « saisines » s'entend de l'ensemble des courriers et courriels adressés à la médiatrice avant toute décision de recevabilité et qui ont fait l'objet d'une réponse écrite. Le nombre de saisines déclarées recevables a été de 16 (contre 20 en 2019). Les 43 autres saisines ne relevaient pas du cadre réglementaire de la MPO.

5 médiations commencées en 2019 se sont achevées en 2020. 16 médiations ont été engagées au cours de l'année 2020 (contre 20 en 2019).

Toutes les médiations poursuivies ou engagées en 2020 ont concerné des agents relevant de 14 collectivités et d'un OPH : 7 communes du Val-de-Marne de plus de 550 à 900 agents ; 3 communes de la Seine-Saint-Denis de 550 à 1 600 agents ; 3 communes des Hauts-de-Seine de 450 à 1 200 agents ; 1 OPH des Hauts-de-Seine.

13 médiations se sont terminées en 2020 : avec un accord total des parties mettant fin au contentieux dans 9 cas ; avec un accord partiel dans 1 cas ; en l'absence d'accord dans 3 cas.

S'agissant des médiations terminées, la durée globale d'achèvement s'établit à une moyenne de 5 mois entre la saisine du médiateur et la fin de la médiation, ce délai s'expliquant notamment par la crise sanitaire et la période de confinement.

Cette durée totale s'avère toutefois extrêmement variable selon la complexité du dossier, la disponibilité des participants et le nombre de réunions nécessaires pour parvenir au terme du processus.

On peut noter qu'en moyenne un délai de 2,5 mois après l'enregistrement de la saisine a été rendu nécessaire aux parties pour l'organisation d'un premier rendez-vous de médiation et que ce même délai s'est écoulé entre la première réunion et la fin de la médiation.

Le champ de compétence du médiateur

Le champ de compétence du médiateur concerne sept domaines de décisions individuelles défavorables :

- 1 Litiges relatifs à la rémunération : sont visés tous les éléments de la rémunération versée aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public (traitement, IR, SFT, indemnités...),
- 2 Refus de détachement ou de placement en disponibilité, ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels,
- 3 Litiges relatifs à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental, ou au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré,
- 4 Litiges relatifs au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne,
- 5 Litiges relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- 6 Litiges relatifs aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés,
- 7 Litiges concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.



	Demandes de MPO		MPO engagées		MPO Terminées à l'issue du processus		Accord des parties		Pas d'accord		Fin de médiation avant terme	
	Bilan 2019	Bilan 2020	Bilan 2019	Bilan 2020	Bilan 2019	Bilan 2020	Bilan 2019	Bilan 2020	Bilan 2019	Bilan 2020	Bilan 2019	Bilan 2020
	65	59	20	16	13	13	13	10	0	3	2	3
Total CIG	124		36		26		23		3		5	

Création d'une nouvelle mission de médiation sur demande des parties

Le CIG a adopté, lors de son conseil d'administration du 16 juin 2020, une nouvelle convention de « médiation sur demande des parties ». Celle-ci ouvre la possibilité aux collectivités et établissements adhérents de recourir, en cas de besoin, concernant plus largement l'ensemble des litiges relatifs aux dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux et agents contractuels de droit public, à la mission de médiation du CIG via la signature d'une « convention tripartite d'entrée en médiation » établie au cas par cas entre la collectivité, l'agent concerné et la médiatrice du CIG (les tarifs fixés étant identiques à ceux de la convention de MPO).

Une collectivité et l'agent concerné pourront ainsi solliciter directement le centre de gestion en cas de besoin et, au regard de la situation considérée, pour une médiation « à la carte » reposant sur leur consentement initial à entrer dans le processus.

Un référent déontologue à la disposition des agents et des employeurs

Tout agent, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, peut saisir le référent déontologue chargé d'apporter des conseils utiles au respect des obligations et principes déontologiques. En 2020, le référent déontologue du CIG a ainsi enregistré 140 saisines.

Les employeurs territoriaux de la petite couronne peuvent également saisir le référent déontologue, soit au titre d'une expertise sur une situation administrative d'un agent dans des cas particuliers prévus par la réglementation relative aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, soit au titre d'une sensibilisation à la déontologie à destination de leurs agents.

Une campagne de communication en ce sens a été lancée en fin d'année 2020.

Consulter la rubrique sur le site Internet :

www.cig929394.fr/cig/referent-deontologue

L'expertise en matière de procédures retraite CNRACL

La nouvelle convention de partenariat 2020-2022 entre le CIG et la Caisse des dépôts, en sa qualité de gestionnaire des fonds de la CNRACL, l'IRCANTEC et la RAFF a été signée en 2020.

Dans le cadre de cet engagement, le CIG continue d'assurer, pour les collectivités et établissements affiliés ainsi que pour leurs agents :

- **Une mission de contrôle**, de conseil et d'assistance sur les dossiers tant en format papier qu'en dématérialisé.
- **Une mission d'information** pour le compte de ces fonds, portant sur la réglementation et les procédures :
 - Sous forme d'ateliers auprès des gestionnaires et les responsables de la fonction retraite.
 - Sous forme de séances d'actualités, pour toute nouveauté réglementaire ou procédurale.
 - Sous forme de séances d'information à destination des actifs proches de la retraite.

A ces missions, cette convention en ajoute une nouvelle : l'accompagnement personnalisé retraite consistant en un entretien effectué avec des actifs proches de la retraite, le sollicitant.



► Une mission de vérification des dossiers liés aux différentes procédures CNRACL

L'activité du service a varié au cours de l'année au gré des confinements et des déconfinements. En effet, les gestionnaires en charge de la retraite dans les collectivités n'étant pas équipés pour cette période subite de télétravail, nous ont moins sollicités, notamment au cours du premier confinement.

Néanmoins, en dehors de ces phases, l'activité de contrôle a été plus intense que les années précédentes et principalement concentrée sur les liquidations de pension.

La vérification de ces dossiers a donné lieu à 3 424 demandes complémentaires (3 434 en 2019) essentiellement téléphoniques auprès des collectivités concernées (demandes d'arrêtés, de pièces justificatives des informations portées dans les dossiers, etc.).

Dossiers traités	2018	2019	2020
Procédures dématérialisées			
- Droit à l'information : RIS et EIG	721	1 027	570
- Pensions de retraite et demandes d'avis préalable	1 436	1 534	1 627
Procédures « papiers »			
- Validations/Régularisations de services	164	124	53
- Demandes de rétablissements au régime général et à l'IRCANTEC	77	100	68
Total	2 755	2 785	2 318

Une mission d'organisation et d'animation de séances d'information collective, sous différentes formes :

• Ateliers auprès des cadres et gestionnaires RH, à l'initiative du CIG :

Parmi les séances prévues en début d'année, seule 1 atelier sur l'instruction du dossier de validation a pu avoir lieu, du fait de la crise sanitaire.

En fin d'année, afin de répondre à une forte demande de formation de la part de gestionnaires débutants sur le territoire de la petite couronne, une session de formation entièrement à distance a pu être organisée :

- 1 journée de webinaire permettant d'apporter les connaissances réglementaires, suivie par 75 personnes tout au long de la journée,
- A laquelle se sont ajoutés 12 ateliers pratiques de 2 h environ, répartis sur 3 thématiques différentes, par visioconférence pour des groupes entre 8 et 15 agents.

• Ateliers auprès des cadres et gestionnaires RH, à la demande de collectivités :

Le service Retraite est intervenu auprès des gestionnaires et responsables RH de 6 collectivités et établissements affiliés, ce qui représente 11 jours, sur la gestion des dossiers de retraite CNRACL, le droit à l'information et la dématérialisation des procédures. Il a également animé 3 réunions d'information, d'une demi-journée, dans le cadre d'une information générale destinée aux agents proches d'un départ en retraite.

• Séances d'actualités :

Le service retraite a pu animer 2 webinaires : en juin, la retraite pour invalidité ; en septembre, une séance d'actualités retraite

• Interventions à la demande du CNFPT :

Une session de formation de 2 jours sur le régime de retraite CNRACL et la RAFF a été animée par un membre de l'équipe. Une session de formation d'une journée, à distance, sur l'instruction du dossier de retraite a pu être prise en charge.

En 2020, la mission d'organisation et d'animation de séances d'information collective s'est adressée à 301 participants dont 256 responsables et gestionnaires RH et 45 agents territoriaux.

S'ajoutent à ces actions des études de dossiers et des renseignements téléphoniques, sur le nombre desquelles, les effets de la crise sanitaire se font sentir :

- 1 038 simulations (1 114 en 2019) traités dans le cadre de consultations téléphoniques, portant sur l'aide à la saisie et l'examen de situations individuelles complexes ou préalablement à l'engagement d'une procédure CNRACL.
- 832 appels téléphoniques portant sur la réglementation traités par le service (1 844 en 2019) : questions variées concernant tous les dispositifs en matière de retraite CNRACL ou RAFF.

Faits à retenir :

- **Mise en place de séances d'information à distance** qui ont fait l'objet d'une grande sollicitation de la part des collectivités et des gestionnaires :
 - Webinaire sur la retraite pour invalidité, suivie par 101 personnes.
 - Session de formation entièrement à distance sur une période de 15 jours, combinant webinaire et ateliers thématiques interactifs, suivie par environ 75 personnes.
- **Délibération d'une convention facultative et tarifée**, proposant aux collectivités en difficulté sur la gestion de la retraite, du fait, notamment du renouvellement de leurs équipes, la réalisation des actes de gestion concernant la retraite sur une période limitée afin de leur permettre de fiabiliser leur gestion, sur cette durée, tout en accompagnant les gestionnaires dans leur montée en compétence.

Le service social du travail

En 2020, le service social du travail a accompagné 34 collectivités qui ont adhéré au service pour disposer d'un.e assistant.e social.e de prévention. Parmi elles, 3 collectivités se répartissent une quotité de mise à disposition avec leur CCAS ou leur CDE. 8 établissements ont recours à des missions ponctuelles. 1 collectivité bénéficie de la mise à disposition d'une conseillère en économie sociale et familiale.

Le service social du travail a adapté son organisation et ses modalités de travail à la crise sanitaire. Ces adaptations ont été accompagnées par une communication soutenue à destination des référents des collectivités. Dès le 16 mars le service a proposé des modalités de travail, les professionnels du service ayant été placés en télétravail. Deux lignes téléphoniques dédiées ont été mises en place et l'ensemble des agents déjà suivis ont été contactés par leur assistant.e social.e. À compter du 11 mai un retour à la normale de l'accueil téléphonique s'est fait de manière progressive tout en poursuivant la prise en charge de l'ensemble des agents de la petite couronne. À partir du 9 juin, tout en priorisant le télétravail, les assistant.es du service social ont combiné les rendez-vous à distance et en présentiel. Les professionnels du service ont été particulièrement attentifs à garder la qualité de l'accompagnement en distancié, à être en capacité de prendre en charge les nouvelles situations, à maintenir les points bilatéraux avec les référents RH et à rester présents au sein des cellules santé et des autres instances auxquelles ils participent.

► Elargissement de l'accompagnement à toutes les collectivités du territoire

Afin d'accompagner au mieux les employeurs territoriaux et leurs agents, il a été décidé d'élargir l'accueil téléphonique à l'ensemble des collectivités et établissements du territoire, y compris les collectivités non adhérentes au service, permettant ainsi un premier contact en cas de besoin. Les agents ont pu solliciter les assistant.es de service social du travail et bénéficier dès le premier appel d'une écoute psychosociale. Enfin, dès le début de la crise sanitaire, le service a également proposé des « Brèves » du service social du travail à destination des agents et des collectivités via le site Internet du CIG.

► Place fondamentale de la mission d'écoute psychosociale

Le contexte de confinement puis de télétravail élargi a réaffirmé la place de l'écoute psychosociale dans les missions de l'assistant.e social.e. Le téléphone a permis de maintenir la qualité de la relation humaine et d'apporter le meilleur accompagnement possible aux agents en détresse.

Les principaux sujets traités par les équipes tels que l'isolement social et psychologique, la désorganisation personnelle et professionnelle, les problématiques familiales, financières, de logement, les violences conjugales, montrent l'impact précarisant du confinement sur la situation des agents et positionnent l'assistant.e de service social au cœur de sa mission d'écoute.

► Mis en place du service restreint

Pour assurer la continuité du suivi des agents dans les situations de mobilité ou d'absence de l'assistant.e social.e mis.e à disposition, le service social du travail propose depuis la fin de l'année 2020 un service spécifique d'accompagnement restreint. La convention d'adhésion a été modifiée en conséquence et désormais, ce service est proposé à toutes les collectivités qui en expriment le besoin.

La médecine préventive

La pandémie de Covid-19 a fortement impacté l'activité du service de médecine préventive. Tout au long de l'année 2020, les professionnels ont adapté leurs pratiques pour mener au mieux leurs missions auprès des collectivités et des agents. L'activité du service a été organisée autour de 3 priorités :

- Les consultations et les ESTI pour les agents qui travaillent en présentiel, pour les personnes vulnérables vis-à-vis de l'infection à coronavirus (y compris les femmes enceintes), pour les visites à la demande et les visites de reprise de travail après arrêt.
- Le tracing des cas contact autour des agents infectés par le SARS Cov2.
- Les interventions d'informations et conseils soit par des Actions sur le Milieu de Travail sur site, soit en distancié dans le cadre de la prévention du risque COVID, de la prévention des risques liés à l'isolement des agents en télétravail et de la déclinaison du Protocole national en entreprise.

Grâce à l'application métier en santé au travail et à la plateforme de téléconsultations agréée par le ministère de la Santé, les médecins du travail ont pu maintenir la proximité avec les collectivités et les agents.

En collaboration avec le service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnelles (EIPRP), le service de médecine préventive a contribué à la rédaction et à la diffusion de plaquettes et d'outils d'information portant sur la prévention du risque coronavirus et a co-animé des webinaires thématiques sur la prévention des risques dans ce contexte sanitaire exceptionnel.

En collaboration avec la direction de l'emploi, le service de médecine préventive a élaboré une enquête « Gestion des ressources humaines et conditions de travail pendant la crise sanitaire Covid-19 » proposée aux collectivités de la petite couronne à 3 reprises et qui a donné lieu à une première synthèse.

L'ergonomie et l'ingénierie de la prévention des risques professionnels

Le CIG, au travers son service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP), déploie toute une gamme d'interventions en inspection et de conseil en matière de santé et sécurité au travail auprès de 181 collectivités et établissements publics.

Typologie des collectivités adhérentes

Types d'établissements	Nombre
Ville	91
CCAS	44
Syndicats/ EPCI	27
Territoire	8
OPH	7
CDE	3
Département	1

Ces missions ont été assurées par 19 ingénieurs de prévention et ergonomes assistés par une assistante administrative. Cette équipe a été complétée par la présence d'une apprentie en alternance toute l'année et une stagiaire sur une période de six mois.

2 collectivités ont aussi bénéficié de la mission spécifique de mise à disposition d'un conseiller de prévention (25 jours). 10 collectivités ont également souhaité bénéficier d'un accompagnement approfondi dans des démarches de conseil en prévention des risques professionnels (84 jours au total).

Types d'interventions au titre de la mission d'inspection

Types d'interventions	Nombre d'interventions en 2020
Réunions de CHSCT	162
Visites d'inspection	77
Inspections d'activité	37
Contrôles réglementaires	6
États des lieux	3
Contre-visites	2
Enquêtes Accident	2
Instruction DGI	1

Sites les plus visités au titre de la mission d'inspection

Types d'interventions	Nombre d'interventions
École et centre de loisirs	13
Centre technique municipal et garage	11
Chantier (voirie / espaces verts)	11
Restauration	8
Bibliothèque	5
Piscine	5
Résidence personnes âgées/ aide à domicile	5
Logistique	4
Crèche	4
Hôtel de ville	4

3 audits réglementaires ont été conduits l'an dernier. Ces interventions d'envergure sont le plus souvent déclenchées au démarrage d'une nouvelle convention ou pour les collectivités qui désirent faire un point d'avancement de leur système de management de la santé et sécurité du travail. Cet audit passe au crible les processus structurants en matière de prévention des risques professionnels. Il fait état des points de vigilance sur lesquels la collectivité doit avancer. Ce dispositif permet d'identifier une ligne directrice en matière de prévention des risques

6 contrôles réglementaires ont été conduits l'an dernier. Ces contrôles réglementaires proposent aussi un bilan d'ensemble centré sur la gestion d'un risque spécifique. Les contrôles réglementaires ont porté en 2020 sur les thèmes suivants : gestion de la sécurité incendie, gestion du risque chimique, gestion des entreprises extérieures, amiante, les vérifications générales périodiques et les formations obligatoires en santé et sécurité au travail.

Une sollicitation relative à un DGI au sens de l'article 5-2 du décret 85 603 nécessitant une intervention a été menée en 2020.

La participation des ACFI à des enquêtes suite à Accident de service qui a été initiée en 2019, s'est poursuivie en 2020.

La participation des ACFI en réunion de CHSCT permet aux collectivités de bénéficier des conseils et de l'avis d'une tierce personne experte en prévention des risques professionnels. À ce titre, en 2020, le service a participé 162 fois au CHSCT des collectivités adhérentes. Malgré la crise sanitaire, les collectivités ont tenu à maintenir un dialogue social fourni au sein de leurs instances par le biais de la visio.

Bilan des missions de conseil

Les apports en conseil peuvent concerner tout le spectre des activités en prévention : appui méthodologique en matière d'évaluation des risques professionnels, participation au renforcement des acteurs en prévention, conduite de projet sur la gestion d'un risque en particulier, intervention ergonomique, etc.

Cette année en lien avec le contexte particulier de la crise sanitaire, l'activité en conseil a été tournée essentiellement vers deux thématiques que sont la démarche d'évaluation des risques professionnels pour constituer le document unique ou le mettre à jour et l'appui des collectivités dans la gestion de crise avec notamment une aide à la rédaction de différents documents et procédures (Plan de continuité, de reprise d'activité, protocoles, etc.).

Le nombre de sensibilisations occupe une part importante des interventions de la mission conseil et peuvent être réalisées en collaboration avec l'ACFI. Ces actions interviennent sur des thématiques variées : démarche d'évaluation des risques ; rôle et responsabilités des élus du CHSCT ; rôle et responsabilités en matière de SST ; risque chimique ; risque routier ; gestion de la crise sanitaire ; gestion de l'amiante.

Grandes thématiques traitées au titre de la mission conseil

Types d'interventions	Nombre d'interventions
Démarche d'Evaluation des Risques Professionnels	127
Actions de sensibilisations	81
Gestion de la crise sanitaire	41
Point d'étape avec la collectivité	24
Aide au développement d'un service prévention	18
Conduites addictives	15
EPI et Équipements de travail	14
Absentéisme	14
Sécurité Incendie	14
Accueil sécurité	6
Gestion risque chimique	10
Prise en compte des Risques Psychosociaux	7
Réalisation de dosimétries	4
Gestion des astreintes	3

Un nouveau format pour les jeudis de la prévention

Au cours de l'année 2020, le service EIPRP a pu maintenir les jeudis de la prévention. Ces rencontres destinées aux préventeurs ont été organisées sous la forme de webinaires afin d'aborder les thèmes suivants : Danger Grave et Imminent ; Quelles conditions d'exercice ? ; Conception d'un nouvel espace d'accueil ; La réforme du CACES ; Les jeunes travailleurs ; Canicule et événements climatiques ; La signalisation temporaire de chantier ; Résultats d'un travail en réseau ; Organisation de la restauration collective en période de crise sanitaire.



Un des Jeudis de la prévention sous forme de webinaire portait sur l'organisation de la restauration collective en période de crise sanitaire.

Les travaux en réseaux de collectivité, une offre plébiscitée en plein développement

La démarche de mise en réseau consiste en une action collective à destination des collectivités territoriales conventionnées avec le service EIPRP du CIG. Elle repose sur un travail conjoint entre six à dix collectivités volontaires et prévoit une alternance entre des temps collectifs (partage de diagnostics, construction commune d'outils, transfert de méthodes et de compétences) et des temps de travail au sein de chaque collectivité portés conjointement par la fonction prévention et les services opérationnels concernés. Cette démarche vise la montée en compétence et l'autonomie des structures participantes.

Dans cet objectif, deux groupes de travail ont été constitués. Le premier a démarré en septembre 2019 sur la sécurisation des chantiers mobiles et s'est poursuivi jusqu'à décembre 2020. Il a regroupé 8 collectivités. Un second débuté en octobre 2020, traite avec 6 collectivités des différentes étapes de gestion du risque amiante à déployer avec les services opérationnels en charge de ces questions (Direction Bâtiment, Voirie, Préventeurs et Ressources Humaines). Ce groupe de travail permet d'intervenir en collaboration avec des institutionnels CRAMIF et OPPBTP. À chaque fois, la mise en réseau favorise le partage de connaissances, d'expériences et de bonnes pratiques.

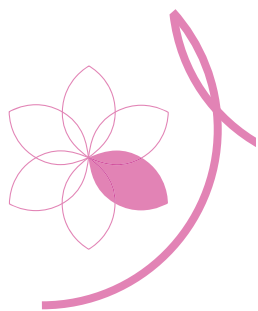


Déploiement d'une nouvelle offre en ergonomie

Le CIG poursuit le développement de son offre en matière d'interventions ergonomiques et propose aux collectivités de les accompagner sur leurs projets architecturaux dès la conception (Déménagement, modification ou construction de nouveaux bâtiments ou espaces de travail), organisationnels et de systèmes informatiques (dématérialisation). L'ergonome à partir d'une compréhension fine des activités de travail permet aux décideurs d'éclairer leurs choix et apporte des conseils stratégiques.

La mission gestion administrative – paie

L'unité du CIG qui propose aux employeurs affiliés qui le souhaitent de prendre en charge les missions habituelles d'une direction des ressources humaines a été très active en 2020. Outre l'établissement de la paie des agents et élus locaux, la mission traite de la gestion administrative des personnels, de la phase de recrutement jusqu'à la cessation de fonctions, en passant par la gestion de carrière, les situations d'indisponibilité physique, ou encore la formation. Le nombre paies établies chaque mois pour le compte de trois entités : le Forum métropolitain, l'Etablissement Public Territorial Boucle Nord de Seine, et Sénéo, syndicat de production et de distribution d'eau potable, a augmenté passant de 100 en 2019 à 150 en 2020. L'objectif de cette mission, composée de trois agents aux profils complémentaires, vise à apporter aux collectivités de la petite couronne, sur la durée ou temporairement, une assistance variée et polyvalente, avec une approche pragmatique, dans la gestion de leurs ressources humaines. Le maître mot de 2020 a été l'adaptation aux évolutions législatives et réglementaires (ex. rupture conventionnelle).



Secrétariat des organismes consultatifs et promotion du dialogue social

En 2020, le CIG a assuré le secrétariat des organismes consultatifs et a contribué à la qualité du dialogue social.

Les activités de la direction des organismes paritaires

En dehors des périodes de confinement et du contexte sanitaire lié à la covid-19 qui ont impacté l'ensemble des services du CIG, l'année 2020 a été caractérisée pour la direction des organismes paritaires par :

- L'allègement des compétences des CAP à compter du 1^{er} janvier 2020 (impact de la loi de transformation fonction publique du 6 août 2019) ;
- L'élaboration du projet des LDG-PI et leur adoption par le Président du CIG le 15 décembre 2020 ;
- Le renouvellement des représentants des collectivités et établissements publics aux CAP, CCP et CT des moins de 50 agents après les élections municipales ;
- La réalisation de 2 plaquettes de communication pour mieux faire connaître le rôle des membres et le fonctionnement des instances ;
- La finalisation de la rédaction du projet de direction ;
- L'avancement du projet de dématérialisation des instances et l'attribution du marché au prestataire Arketeam le 13 octobre 2020.

Secrétariat des CAP-CCP-CT/CHSCT

1 Les commissions administratives paritaires (CAP) en formation ordinaire

26 séances ont été organisées en 2020 pour les 3 catégories (A, B et C) et 7 483 saisines ont été examinées : 1 093 de catégorie A, 425 de catégorie B et 5 965 de catégorie C. 4 séances ont été annulées liées au contexte sanitaire (en avril et mai). Les séances ont repris en juin en visioconférence (2, 3 et 30 juin, 2 juillet).

Zoom sur quelques cas de saisines

Avancements de grade	6 729
Disponibilité ¹	213
Détachement ¹	211
Refus de titularisation	114

¹ Saisines sorties du champ de compétences des CAP au 1^{er} janvier 2020

Impacts réglementaires

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a allégé le champ de compétences des CAP. Depuis le 1^{er} janvier 2020, les CAP ne sont plus saisies sur les dossiers relatifs aux mutations et mobilités. Cela concerne toutes les saisines relatives au détachement ; intégration suite à détachement ; disponibilité ; intégration directe ; mise à disposition ; mutation interne ; reclassement pour inaptitude physique ; transfert de compétences d'une commune à un EPCI ; situation des fonctionnaires suite à détachement ; disponibilité pour convenances personnelles ; suppression d'emplois. Ces saisines représentaient **6 615 dossiers en 2019** (exemples : 2 248 détachements ; 3 174 disponibilités ; 437 intégrations directes).

Accompagnement des collectivités

- Participation aux Rencontres des gestionnaires les 27 et 28 février sur les cas de saisines des CAP.
- Des formulaires de saisines ont été mis en ligne sur le site Internet du CIG fin 2020 pour simplifier la saisine des collectivités et faciliter l'instruction des gestionnaires.
- Un atelier « détachement » a été réalisé en collaboration avec la direction du conseil et de l'expertise statutaires afin d'accompagner les affiliés dans la gestion de leur demande (1^{er} atelier fin 2020).

► Communication

Parution de 2 plaquettes de communication sur le rôle des membres et le fonctionnement des instances : une à destination des représentant.es du collège employeurs et une à destination des représentant.es du personnel.

② Les commissions consultatives paritaires (CCP) en formation ordinaire

Pour rappel les CCP ont été installées après les élections professionnelles de décembre 2018, les premières séances de la formation ordinaire se sont tenues en février 2019.

10 séances ont été organisées en 2020 pour les 3 catégories A, B et C et 26 affaires ont été examinées : 11 de catégorie A, 1 de catégorie B et 14 de catégorie C. 4 séances ont été annulées liées au contexte sanitaire (en avril et mai). Les séances ont repris les 23 et 24 juin en visioconférence.

Motif des saisines

Licenciement dans l'intérêt du service	2
Licenciement pour inaptitude physique	11
Licenciement pour insuffisance professionnelle	3
Autres cas de saisines	10

Sur 339 collectivités et établissements publics ayant leur CCP placées auprès du CIG, seuls 17 ont adressé des saisines au secrétariat des organismes paritaires soit un total de 5 %. La volumétrie constatée en 2020 est dans la même proportion qu'en 2019. Par ailleurs, seuls quelques cas de saisines sont utilisés : le licenciement pour inaptitude physique à toute fonction est le plus transmis.

③ Comité technique placé auprès du CIG (affiliés employant moins de 50 agents)

8 séances ont été organisées et 85 affaires ont été examinées pour 54 collectivités ayant leur CT placé auprès du CIG de la petite couronne. Le CT-CHSCT s'est réuni en visioconférence le 21 avril 2020 pendant la premier confinement pour évoquer la mise en œuvre de la continuité de l'activité dans les collectivités et établissements ; présenter 3 fiches métiers élaborées par le CIG ; faire un point sur la gestion des congés et des RTT pendant la période de confinement et échanger sur les retours d'expérience et les pratiques de la continuité de l'activité dans les collectivités et établissements publics employant moins de 50 agents.

Une séance du CT a été annulée (le 12 mai) liée au contexte sanitaire. Les séances ont repris le 9 juin en visioconférence. Sur 54 collectivités et établissements publics ayant leur CT placé auprès du CIG, 32 n'ont pas saisi le comité technique soit 59 %. Le service, en collaboration avec la direction du conseil et de l'expertise statutaires, accompagne 1 collectivité et 2 établissements publics qui vont quitter le CT placé auprès du CIG car leurs effectifs ont dépassé le seuil de 50 agents : 4 réunions d'informations sur le rôle et les compétences du CT-CHSCT ; l'organisation des élections ; l'exercice du droit syndical ; le fonctionnement du CT-CHSCT.

④ Les conseils de discipline

► CAP en formation disciplinaire

Le CIG a réceptionné 93 saisines en 2020 : 7 de catégorie A ; 5 de catégorie B et 81 de catégorie C. 37 séances des conseils de discipline pour les fonctionnaires territoriaux ont été organisées : 110 affaires ont été programmées et 77 avis ont été rendus. Parmi ces avis rendus, 54 sont moins sévères que la sanction demandée ; 22 égales à la sanction demandée et 1 plus sévère que la sanction demandée. Les défauts de quorum persistent : 28 en 2020. Par ailleurs, 7 demandes de report ; 17 retraits d'affaires (dont 5 déjà programmées) et 3 demandes d'expertises ont été enregistrés. Du fait du contexte sanitaire, 11 séances du conseil de discipline ont été annulées sur la période du 17 avril au 19 juin 2020. Les séances ont repris fin juin (25, 29 juin et 1^{er} juillet).

► CCP en formation disciplinaire

Pour rappel, les premières séances des conseils de discipline des CCP se sont tenues en mars 2019.

Le service a réceptionné en 2020, 27 saisines : 5 de catégorie A ; 4 de catégorie B et 18 de catégorie C. 8 séances des conseils de discipline pour les agents contractuels de droit public ont été organisées : 12 affaires ont été programmées et 8 avis ont été rendus. 3 défauts de quorum ; 2 demandes de report ; 11 retraits d'affaires (dont 2 déjà programmées) ont été enregistrés.

► Accompagnement des affiliés

Du fait du contexte sanitaire, les 4 journées d'information sur la procédure disciplinaire ont été annulées. Une réflexion est en cours au sein du service pour proposer, en 2021, des journées adaptées au contexte sanitaire (visioconférence, webinaire). Par ailleurs, un formulaire de saisine pour simplifier la saisine des collectivités et faciliter l'instruction des juristes-gestionnaires, a été mis en ligne sur le site internet du CIG fin 2020.

► Renouvellement des membres du collège employeurs

À l'issue des élections municipales de mars et juin 2020, le conseil d'administration dans sa séance du 22 septembre 2020 a désigné les nouveaux élus qui siégeront au sein des CAP et des CCP. Le nombre d'élus ayant été remplacés s'élève à : 12 en CAP A et B ; 13 en CAP C ; 9 en CCP A et B et 8 en CCP C. Quant au comité technique, 3 nouveaux élus ont intégré la liste des membres.

5 La promotion interne

4 sessions de promotion interne ont été organisées les 5 février ; 1^{er} juillet ; 13 octobre et 16 décembre 2020 pour un accès à 9 grades :

- Attaché de conservation (A – au choix)
- Directeur de police municipale (A – après examen professionnel)
- Professeur d'enseignement artistique (A – après examen professionnel)
- Technicien (B – au choix)
- Technicien principal de 2^e classe (B – après examen professionnel)
- Agent de maîtrise (C – au choix et après examen professionnel)
- Rédacteur (B – au choix)
- Rédacteur principal de 2^e classe (B – après examen professionnel)
- Chef de service de police municipale (B – 1^{er} grade)

Au total, sur les 28 493 fonctionnaires promouvables, 2 431 ont été proposés par les autorités territoriales et 1 010 inscrits sur les listes d'aptitude.

Parmi les 2431 dossiers de fonctionnaires proposés, 706 fonctionnaires ne remplissaient pas les conditions réglementaires : 688 n'avaient pas accompli les obligations liées à la formation statutaire (FSO) et 18 ne remplissaient pas les conditions liées aux services effectifs.

Le contexte sanitaire a contraint le CIG à reporter 3 séances de promotion interne

TECHNICIENS (1 ^{er} grade au choix ; 2 ^e grade après examen professionnel)	B	1 ^{er} juillet 2020 (initialement prévue le 29 avril)
AGENT DE MAÎTRISE (au choix et après examen professionnel)	C	13 octobre 2020 (initialement prévue le 30 juin)
RÉDACTEURS (1 ^{er} grade au choix ; 2 ^e grade après examen professionnel)	B	16 décembre 2020 (initialement prévue le 14 octobre)



Les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne (LDG-PI)

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les commissions administratives paritaires (CAP) n'ont plus à donner leur avis sur les projets de listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne. Le président du CIG petite couronne demeure compétent, à cette date, pour dresser les listes d'aptitude pour les collectivités et établissements publics affiliés. Il devra tenir compte des LDG-PI et pourra être assisté d'un collège de représentants d'employeurs (Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP).

Pour élaborer ce projet, une réflexion a été menée en associant les principaux acteurs :

- des membres des CAP, représentants des employeurs et du personnel ;
- un panel de DRH des collectivités et établissements publics affiliés ;
- des représentants des organisations syndicales signataires du protocole d'accord du CIG petite couronne (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FA-FPT, FO, FSU-SNU-TER, UNSA, SA-FPT, SAI, SUD Solidaires) ;
- des experts du CIG.



Cette démarche lancée fin 2019 marquée par plusieurs temps forts a permis l'élaboration de 6 LDG-PI qui reposent sur des choix objectifs et pondérés conduisant à octroyer un nombre de points aux fonctionnaires proposés par les autorités territoriales afin de les départager et de sécuriser les listes d'aptitude pour éviter tout risque de contentieux :

- **LDG « valeur professionnelle »**
- **LDG « fonctions exercées »**
- **LDG « ancienneté »**
- **LDG « concours et examens professionnels »**
- **LDG « formations professionnelles »**
- **LDG « diplôme »**

Après l'avis favorable rendu à l'unanimité le 29 septembre 2020 par le comité technique placé auprès du CIG de la petite couronne, le projet des LDG-PI, adressé aux affiliés, a fait l'objet d'une consultation des comités techniques locaux sur la période du 1^{er} octobre au 30 novembre 2020 (article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019).

Dans le cadre de ce cycle de concertation, le CIG a sollicité 178 collectivités et établissements publics affiliés (affiliés comptant plus de 50 agents, CT communs aux villes/CCAS/CDE).

Au 14 décembre 2020, on décompte 128 réunions de ces instances, soit 71 % des CT locaux. 256 avis ont été émis par les collègues des représentants du personnel et des représentants des employeurs. Le projet a recueilli 199 avis favorables (soit 78 % des avis rendus), 36 avis défavorables et 21 avis réputés donnés.

Le 15 décembre 2020, le président du CIG de la petite couronne a arrêté les 6 LDG-PI applicables au 1^{er} janvier 2021 et communes à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés ayant confié la promotion interne au CIG petite couronne.

Dématérialisation des instances paritaires et de la promotion interne (DIP-PI)

Le projet DIP-PI doit garantir la qualité du service apporté par le CIG aux collectivités et établissements publics de la petite couronne et faciliter le travail des équipes de la direction des organismes paritaires. Il doit être résolument porteur d'améliorations pour les affiliés et de modernisation pour le CIG.

Au 1^{er} trimestre 2020, 7 ateliers sur le recueil des besoins se sont tenus avec chacun des services concernés par les 2 premiers volets du projet : promotion interne et CAP en formation ordinaire.

Sur la période d'avril à octobre, les autres grandes étapes de ce projet se sont poursuivies : rédaction du cahier des charges et du dossier de consultation ; publicité ; remise des offres ; analyse des offres ; rédaction du rapport d'analyse ; tenue de la commission d'appel d'offres.

Après l'attribution du marché à Arketeam le 13 octobre 2020, le projet de dématérialisation des instances paritaires et de la promotion interne est entré dans sa phase opérationnelle en décembre 2020 sur les 2 premiers volets (CAP en formation ordinaire et promotion interne). Suivront en 2022 et 2023, les conseils de discipline, les CCP et le CT.

Pour accompagner les différentes étapes, une organisation a été arrêtée au sein de la direction des organismes paritaires qui se décline ainsi : un référent métier par projet (CAP / PI) et référentiel agent et des gestionnaires « ressources métier ». Ces agents seront mobilisés en fonction des besoins et des étapes en complémentarité de leurs missions habituelles.

Comité médical interdépartemental (CMI)

Le nombre de dossiers reçus en 2020 par le secrétariat du CMI a été de 4 091, soit une moyenne mensuelle de 340 dossiers. 4 212 avis ont été rendus au cours de 33 séances, soit 127 dossiers en moyenne par séance. 34 % des avis rendus concernent des maladies qui relèvent de la psychiatrie. 18 % de la rhumatologie. 18 % de la cancérologie. 30 % d'autres affections. Plus de 3 000 rendez-vous auprès de médecins agréés ont été programmés.



Commission de réforme interdépartementale (CRI)

Le nombre de saisines reçues en 2020 par le secrétariat de la CRI est de 2 009, soit une moyenne mensuelle de 167. 33 séances ont été organisées comportant en tout 66 commissions* (dont 6 pour un établissement non affilié au CIG et 6 pour les collectivités et établissements affiliés au CIG avec réserve de CAP). 2 071 dossiers ont été présentés au cours de ces séances. Une commission a dû être reportée en raison d'un défaut de quorum. Pour les collectivités et établissements affiliés, la répartition des séances est la suivante : 42 commissions pour les agents de catégorie C (dont un défaut de quorum) - 1 812 avis rendus ; 7 commissions pour les agents de catégorie B - 79 avis rendus ; 5 commissions pour les agents de catégorie A - 50 avis rendus. En moyenne, par séance, entre 5 et 6 agents sont venus consulter leur dossier ou en ont demandé la communication (soit un peu moins de 9 % des dossiers). Le nombre moyen d'agents se présentant en séance est de 3 ; ce chiffre est stable par rapport aux deux années précédentes.

Répartition des dossiers par type de saisine sur les trois dernières années

	2018		2019		2020	
	Nombre de dossiers	%	Nombre de dossiers	%	Nombre de dossiers	%
Accident de service	602	25	571	22	438	21
Accident de trajet	167	7	227	9	177	9
Maladie professionnelle	805	33	819	31	632	31
Retraite pour invalidité	419	17	518	20	380	18
Allocation temporaire d'invalidité	316	13	380	14	360	17
Divers	111	5	110	4	84	4
TOTAUX	2 420	100	2 625	100	2 071	100

* Une séance peut comporter plusieurs commissions de compositions différentes (catégorie hiérarchique, collectivité affiliée ou non, présence d'un médecin spécialiste...).



Organisation des concours et des examens professionnels

Le CIG organise des concours et des examens professionnels pour faciliter le recrutement de personnels qualifiés et pour permettre aux fonctionnaires territoriaux de progresser dans leur carrière. En 2020, la crise sanitaire a bien sûr eu des conséquences importantes sur cette organisation et a nécessité de s'adapter très rapidement.

Les concours et examens professionnels s'adaptent à la crise sanitaire

Ce ne sont pas moins de 13 opérations organisées par le CIG petite couronne, auxquelles étaient inscrits près de 12 500 candidats, qui ont été concernées par les restrictions liées à la crise sanitaire.

Les épreuves prévues au premier semestre 2020 ont été soit annulées, soit reportées au second semestre ou en 2021.

Ces opérations étant organisées de manière coordonnée, à l'échelle nationale, par les différents centres de gestion, ceux-ci se sont concertés, sous l'égide de la FNCDG, afin de déterminer un calendrier de réorganisation accepté par tous.

L'activité a donc été intense au second semestre 2020, et le sera également en 2021, puisque cette année verra à la fois l'organisation des opérations prévues au calendrier national et des opérations 2020 reportées.

Afin de préserver la santé des candidats, des membres des jurys, des surveillants et des agents des services concours, les centres de gestion se sont dotés d'un protocole sanitaire commun, qui permet la poursuite des examens et concours dans de bonnes conditions de sécurité.

Afin de limiter les déplacements pendant l'épidémie, le CIG petite couronne propose de épreuves orales en visioconférence pour les candidats résidant dans les régions et départements d'outre-mer ou à l'étranger, les candidats porteurs de handicap, les femmes enceintes, et plus largement les candidats dont l'état de santé le justifie.

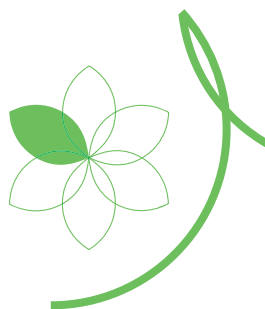
Ces candidats sont convoqués dans les locaux du centre de gestion le plus proche de leur domicile. Les agents de l'établissement vérifient les identités et s'assurent du bon déroulement des entretiens. Ils vérifient notamment l'absence de fraude.



Les informations concernant les concours et examens sont régulièrement mises à jour sur le site Internet du CIG :

www.cig929394.fr/actualite/20200318/cig-petite-couronne-report-annulation-suspension-concours-raison-coronavirus-covid-19

www.cig929394.fr/acces-fpt/concours/calendriers-previsionnels



Accompagnement des agents territoriaux et des futurs collaborateurs

En 2020, le CIG a assuré des missions directement auprès d'agents territoriaux ou de futurs collaborateurs.

Une enquête réalisée auprès de 6 000 lauréats de concours



Le CIG a organisé une réunion d'échanges et d'information en début d'année à destination des lauréats du concours d'attaché, suivie d'ateliers CV et lettre de motivation. Le taux de participation des lauréats était de 2,1 %.

Un webinaire a également été proposé aux lauréats inscrits sur six listes d'aptitude distinctes, en octobre 2020 (taux de participation de 2,7 %).

Les lauréats inscrits depuis plus de 2 ans sur liste sont systématiquement invités à un entretien individuel pour les accompagner dans leurs démarches et les conseiller sur leur parcours. Une session d'entretiens a été organisée courant mars. Le taux de participation n'a été que de 3 %.

Peu de lauréats de concours répondent à l'offre d'accompagnement telle que définie par la loi Déontologie de 2016 et mise en œuvre par le CIG petite couronne. C'est dans ce contexte qu'a été réalisée au printemps 2020 une enquête auprès de l'ensemble des lauréats ayant obtenu un concours organisé par le CIG depuis 2016 (soit 19 concours distincts).

Les objectifs de cette enquête étaient de mieux appréhender la proportion de « vrais » externes parmi les lauréats des concours externes ainsi que le parcours des lauréats une fois inscrits sur les listes d'aptitude et d'identifier leurs besoins et attentes pour faire valoir leur concours.

Cette enquête en ligne, adressée au printemps 2020 aux 6 189 lauréats inscrits sur les listes depuis 2016, a obtenu 3 105 réponses soit un taux de retour de 50 %.

Prévention du risque « prise en charge » et accompagnement renforcé des FMPE

En 2020, 4 agents sont arrivés en prise en charge : 1 attaché, 1 assistant de conservation, 2 adjoints administratifs. Parallèlement, 12 agents sont sortis du dispositif en cours d'année (mutation, retraite, détachement). La loi de transformation de la fonction publique a été appliquée et 2 fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) pris en charge depuis plus de 10 ans ont été licenciés.

Grâce à un travail transversal des services du CIG engagé en amont ou dès le début du surnombre en partenariat avec les collectivités et les agents, 8 d'entre eux ont pu trouver des solutions leur évitant la prise en charge. Au 31 décembre 2020, 37 agents étaient pris en charge par le CIG (17 en catégorie A, 10 en B et 10 en C).

Les agents pris en charge ont été suivis et accompagnés très régulièrement tout au long de l'année et près de 1 300 offres d'emploi ciblées leurs ont été transmises. Tous les agents pris en charge ont signé une convention de projet personnalisé de retour à l'emploi.



Développement durable

En 2020, malgré la crise sanitaire, le CIG a poursuivi une politique de développement durable pertinente, animée notamment par un groupe projet développement durable très actif.



Ateliers participatifs sur l'anti-gaspillage chez soi

Le développement durable ne s'arrête pas aux portes du CIG. Le groupe projet développement durable a donc proposé aux agents des ateliers participatifs, avec la collaboration du Collectif OSE (Oasis solidaire écologique), pour les sensibiliser à l'anti-gaspillage à la maison. Environ 60 agents ont ainsi pu découvrir quelques éco-gestes malins et réaliser eux-mêmes des produits simples et utiles au quotidien.

Un premier adieu aux bouteilles en plastique...

Le meilleur déchet est toujours celui que l'on ne produit pas. C'est en ce sens que le CIG a décidé de se passer des bouteilles en plastique. Dès le début de l'année 2020, la direction des concours avait passé le cap avec succès à l'occasion des épreuves orales du concours de rédacteur principal de 2^e classe (du 27 au 29 janvier). Le reste du CIG rejoint le mouvement dès la mi-février avec la suppression des bouteilles dans les salles de réunion et dans une salle ERP. En parallèle, le groupe projet engageait les réflexions avec la direction des organismes paritaires afin de prendre en compte des contraintes particulière et d'installer une fontaine dans la salle où se tient la plupart des instances paritaires. La crise sanitaire a néanmoins permis aux bouteilles de faire leur baroud d'honneur qui prendra fin dès que les conditions seront réunies.



... et la fin de la vaisselle jetable

Les livraisons de repas apportaient leur lot de vaisselle jetable (verres et couverts) à usage unique. Après avoir demandé aux prestataires de ne plus en fournir au CIG, un lave-verre pour l'office du 2^e étage a été mis en place, de la vaisselle réutilisable a été achetée et de nouvelles pratiques ont pu voir le jour grâce à la collaboration du service logistique.

Le partage des bonnes pratiques avec les nouveaux collègues

Les nouveaux agents recrutés en 2020 ont reçu un « kit durable de bienvenue » (identique à celui remis à chaque agent du CIG en 2019), comprenant une tasse en inox, en sac en coton et des couverts réutilisables en bambou. Tous ces accessoires sont destinés à limiter leur utilisation de produits en plastique jetable (gobelets, sacs, couverts), notamment lors de leurs achats de la pause déjeuner dans les commerces aux alentours du CIG, les jours où ils travaillent sur site.

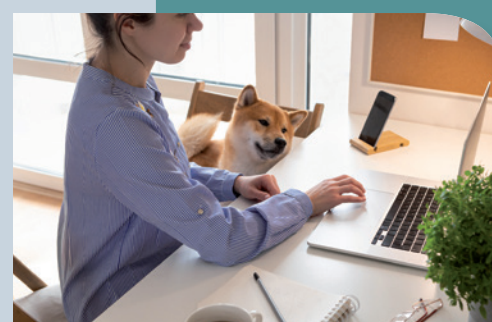
Une note d'information aux agents sur les déplacements à vélo

Avec le déconfinement progressif du mois de mai 2020, le groupe projet développement durable a proposé à la directrice générale une note d'information permettant de faire le point sur ce qui était déjà en place en faveur du vélo au CIG, de rappeler les avantages de ce moyen de transport (distanciation, non polluant, économique, rapide en zone urbaine...) et de mettre en lumière de nouvelles mesures (nouvelles pistes cyclables, aides à l'acquisition, aides à la réparation, systèmes de location...).

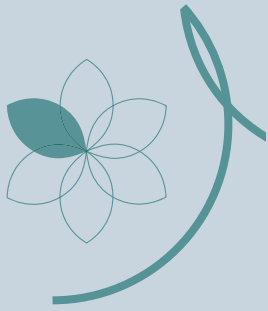
À l'appui de cette note, un questionnaire en ligne a été proposé aux agents. Il avait pour but de mieux évaluer les habitudes en termes de déplacements ou de transport dans ce nouveau contexte. À partir des réponses récoltées, le groupe projet a pour objectif de proposer des solutions qui puissent favoriser des déplacements plus sûrs, plus économiques et plus écologiques.



Un peu de développement durable même en télétravail



Alors que le télétravail a pris une place croissante dans un contexte nouveau, le groupe projet développement durable du CIG a voulu rester en lien avec les agents du CIG. Aussi, ces derniers ont été destinataires d'une courte fiche de l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) qui présente quelques recommandations de bon usage d'Internet et des outils numériques en télétravail.



Une stratégie financière tournée vers les affiliés

En dépit d'un contexte sanitaire inédit, l'exercice 2020 a concrétisé la stratégie financière fixée par l'établissement : à la fois accompagner l'effort financier des budgets locaux en réduisant le taux de cotisation sans pour autant compromettre la capacité du CIG à se développer pour répondre aux besoins croissants des affiliés.



Un résultat d'investissement témoignant des effets de la crise sanitaire et du lancement du projet « Proximité territoriale »

L'exécution du budget 2020 du Centre a été marquée par l'épidémie Covid-19. La crise sanitaire, du fait notamment de la période de confinement, a freiné la réalisation de certaines opérations de travaux telle que la révision de la machinerie des ascenseurs. Elle a également affecté l'aménagement de la seconde salle de serveurs au centre de données d'Aubervilliers, prévue dans le cadre du Plan de Continuité d'Activité Informatique et le projet « Convergences » (refonte du dispositif d'authentification) a fait l'objet d'une nouvelle programmation sur deux ans.

Pour autant, les dépenses d'investissement ont enregistré une hausse de 51,4% par rapport à 2019, atteignant plus de 2,4 M d'euros. Le contexte sanitaire a fait apparaître de nouveaux

besoins en matériels et outils informatiques pour lesquels le CIG s'est montré très réactif. 379 486 euros ont ainsi été consacrés à l'acquisition d'équipements nomades et à la modernisation des outils, en vue de permettre un développement du télétravail et favoriser de nouvelles méthodes d'intervention : outil de visioconférence, mise en place de webinaires... Ces dépenses imprévues ont donc directement bénéficié à la fois aux agents du Centre et aux collectivités et établissements affiliés.

Le bon niveau de réalisation des crédits d'équipement s'explique enfin par la démarche dite de « Proximité territoriale » initiée au cours de l'exercice. Disposant de marges de manœuvre grâce à l'extinction de l'encours concrétisée en 2019, le CIG a défini un projet pluriannuel d'acquisition de bâtiments, avec une première concrétisation dans le Val-de-Marne. De nouveaux services, de nouvelles modalités de collaboration seront ouvertes à terme dans les territoires, au plus près des affiliés, dans de nouveaux lieux modernes et conviviaux (cf. encadré).

Le projet Proximité Territoriale se concrétise

Afin d'avancer dans son projet Proximité Territoriale et de profiter d'une opportunité d'investissement immobilière, le CIG a acheté le 18 décembre 2020 un espace de 505 m² dans le Val-de-Marne, à Villiers-sur-Marne. Une autre implantation plus spacieuse sera par la suite envisagée, notamment dans l'ouest de la petite couronne.

En effet, depuis la fin 2016, la direction générale du CIG porte, sous l'impulsion du président Jacques Alain Bénisti, la démarche «Proximité».

Son objectif principal : renforcer la relation qui unit le centre de gestion et les collectivités et établissements publics affiliés et améliorer la qualité du service que celui-ci leur rend au quotidien.



Un espace de 505 m² a été acquis par le CIG dans cet ensemble immobilier

Une section de fonctionnement à nouveau excédentaire, malgré une baisse du niveau de recettes

Le niveau de recettes réelles de fonctionnement a atteint 30,65 M€ en 2020. Il enregistre une baisse de 2,8 M€ qui s'explique essentiellement par l'exonération d'un mois de cotisation en faveur des affiliés.

S'agissant des missions optionnelles, certaines d'entre elles ont été moins sollicitées voire reportées, réduisant d'autant la prévision de recettes. C'est notamment le cas de la mission remplacement placée auprès de la direction de l'emploi et des recettes liées à l'activité concours.

Bien qu'en nette diminution, les recettes de fonctionnement sont restées largement supérieures aux dépenses réelles constatées sur la section.

Parmi elles, les charges à caractère général ont fléchi de 7,9 % par rapport au précédent exercice pour atteindre 5,08 M€. La crise sanitaire a certes fait apparaître de nouveaux besoins, mais ces charges nouvelles ont été compensées par la baisse d'autres dépenses courantes de l'établissement. La consommation des crédits affectés aux fournitures administratives, aux prestations repas, à la formation, à l'organisation

des concours et aux fluides s'est trouvée nettement diminuée.

S'agissant des dépenses de personnel, elles ont poursuivi leur progression en 2020, mais dans une proportion toutefois plus limitée (+1,3 % d'un exercice à l'autre).

Cette progression intègre les effets d'une troisième revalorisation des agents de catégorie A et C prévue dans le cadre du PPCR ainsi que diverses créations de postes. Certains qui n'ont pu être pourvus ont contribué au financement de la prime exceptionnelle COVID.

Enfin, les autres charges de gestion courante ont témoigné d'une meilleure exécution des crédits affectés au remboursement des décharges d'activité syndicale (DAS) qui représentaient en 2020, un total de 1 270 235 euros. Des contacts réguliers avec les collectivités et établissements, une communication ciblée ont permis d'atteindre ce niveau de dépenses inédit ; là encore, l'objectif d'apporter un service de qualité aux affiliés a été rempli.

Le résultat de fonctionnement dégagé par le compte administratif 2020 démontre la capacité du CIG à assumer une baisse de ses recettes sans compromettre ses besoins de financement et le déploiement de nouvelles missions. Il est un nouvel argument en faveur de la baisse de cotisation engagée en 2020 et confirmée pour 2021 par l'adoption d'un taux de cotisation à 0,50% (cf. encadré). Cette démarche s'accompagnera d'une

réflexion sur la tarification des missions optionnelles grâce à la mise en œuvre de la comptabilité analytique.

Le dynamisme des recettes démontre qu'en dépit d'augmentations significatives, les dépenses du CIG se situent en deçà du niveau de recettes. Il justifie pleinement la stratégie financière retenue pour 2020 et notamment la baisse de cotisation actée lors du dernier conseil d'administration, qu'il conviendra sans doute de poursuivre dès 2021.

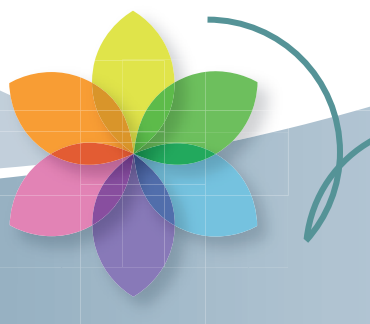
Des baisses de taux

À compter du 1^{er} janvier 2020, le taux de cotisation des collectivités et établissements affiliés est passé à 0,57 % (contre 0,60 % en 2019). Lors du conseil d'administration du 24 novembre 2020, il a été acté de baisser encore ce taux à 0,50 % au 1^{er} janvier 2021.

Cette décision tient compte de l'excédent de clôture du CIG et de l'indispensable solidarité avec les affiliés confrontés à un contexte budgétaire incertain. À noter également qu'avec l'exonération d'un mois de cotisation actée en septembre 2020 par le conseil d'administration, le taux effectif de cotisation au 31 décembre 2020 a été de 0,52 % (au lieu de 0,57 %). Cette nouvelle baisse de taux à 0,50 % tient compte notamment d'évolutions entraînées par la loi du 6 août 2019 : suppression des conseils de discipline de recours et réduction des attributions des commissions administratives paritaires. Elle s'inscrit également dans une stratégie financière visant à rééquilibrer progressivement les ressources du CIG en diminuant la part liée à la cotisation et en majorant celle liée à la tarification des missions facultatives et optionnelles.

0.50%





CIG petite couronne
Centre Interdépartemental
de Gestion de la Petite Couronne
de la région d'Île-de-France

1 rue Lucienne Gérard
93698 Pantin cedex
Tél. : + 33 (0)1 56 96 80 80
Fax : + 33 (0)1 56 96 80 81
www.cig929394.fr

